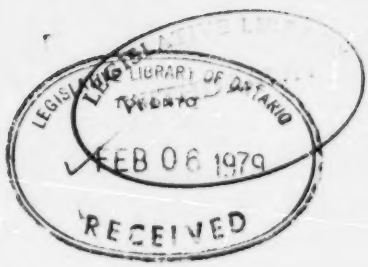
Office de planification
et de développement
du Québec

Collection études et recherches

Les jeunes Québécois et le travail

Rapport d'étape

Michel Girard
Hervé Gauthier
Alain Vinet, directeur



Rapport rédigé en mai 1978,
édité au cours du troisième trimestre 1978.

© Office de planification et de développement du Québec,
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec,
troisième trimestre 1978.

101-03427/

AVANT-PROPOS

Les difficultés économiques qui affligent les pays industrialisés depuis 1973-1974 se traduisent par de sérieuses perturbations sur le marché du travail. Partout le chômage, officiel et déguisé, atteint des proportions qu'on n'avait plus vues depuis la Grande Crise des années 1929-1939.

Le chômage, mais aussi d'autres phénomènes préoccupants, caractérise le monde du travail: roulement élevé de la main-d'oeuvre, absentéisme, faiblesse de la productivité du travail, détérioration des relations de travail, voilà autant de signes révélateurs de déséquilibre. Toute la main-d'oeuvre est touchée par ces difficultés, mais certaines catégories plus que d'autres, et tout particulièrement les jeunes âgés de 15 à 25 ans.

Au Québec, le chômage des jeunes a pris une très grande ampleur; de plus, plusieurs autres indices d'un déséquilibre majeur du marché du travail pour cette catégorie de main-d'oeuvre peuvent être observés. Mais, on ne connaît encore que fort peu le phénomène: les statistiques sont insuffisantes, les analyses empiriques font défaut et, finalement, les instances gouvernementales restent assez démunies face à cette situation.

C'est pourquoi, en 1977, l'Office de planification et de développement du Québec a entrepris une étude préliminaire des jeunes Québécois sur le marché du travail. Il s'agit d'une démarche exploratoire visant, d'une part, à présenter les caractéristiques de la population active âgée de 15 à 25 ans et, d'autre part, à dégager une synthèse des informations et des analyses disponibles sur des aspects moins connus du phénomène: les attitudes

et les attentes des jeunes à l'égard de l'emploi, l'insatisfaction au travail de cette catégorie de main-d'oeuvre, le point de vue des employeurs, etc.

Les auteurs de cette étude, Michel Girard, spécialiste en relations industrielles, Hervé Gauthier, démographe et Alain Vinet, sociologue et directeur du projet, ont consacré plusieurs mois au dépouillement des informations statistiques et à la synthèse de la documentation scientifique existante, nord-américaine surtout.

Parce qu'il s'agit d'une première analyse, elle ne peut prétendre être exhaustive: l'absence d'études québécoises antérieures se fait sentir et il faut espérer que cette analyse suscitera l'intérêt des chercheurs pour ce sujet; de plus, si elle conduit à des conclusions qui ouvrent des avenues fort prometteuses, cette étude ne propose pas de mesures concrètes pour résoudre ou atténuer les problèmes des jeunes actifs.

Cependant, ce rapport a atteint son objectif principal, qui était de définir une problématique. Il l'a fait de façon rigoureuse et stimulante. Au cours des prochains mois, la recherche se poursuivra dans deux directions: d'abord, il faut faire certaines enquêtes et approfondir l'analyse empirique de façon à obtenir un portrait plus québécois du phénomène; ensuite, il s'avère impérieux d'élaborer quelques éléments d'une politique socio-économique à l'égard des jeunes actifs. Ces deux volets constituent des priorités pour la direction générale de la Planification lors des prochains six mois.

Le directeur général adjoint
à la Planification,

Pierre Lamonde

LES JEUNES QUEBECOIS ET LE TRAVAIL

TABLE DES MATIERES

		Page
Avant-propos		iii
Table des matières		v
Liste des tableaux des chapitres 1 et 2		viii
Liste des tableaux de l'annexe II		x
INTRODUCTION		1
CHAPITRE 1 - LES JEUNES ET LES JEUNES ACTIFS		9
1.1	LES DEUX OCCUPATIONS PRINCIPALES DES JEUNES	12
1.2	LES TAUX D'ACTIVITE	18
1.3	LES CARACTERISTIQUES DES JEUNES ACTIFS	23
1.4	CONCLUSION	30
CHAPITRE 2 - LE CHOMAGE CHEZ LES JEUNES		33
2.1	LE NOMBRE DE CHOMEURS	37
2.2	LE TAUX DE CHOMAGE: DESCRIPTION ET EVOLUTION	41
2.3	LE TAUX DE CHOMAGE SELON DIVERSES CARACTERISTIQUES DES JEUNES	45
2.4	CONCLUSION	52
CHAPITRE 3 - CERTAINES EXPLICATIONS AU CHOMAGE DES JEUNES		55
3.1	L'INSUFFISANCE DE LA DEMANDE	57
3.2	L'AFFLUENCE DES JEUNES	60

		Page
3.3	LA COMPOSITION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE	62
3.4	LES CARACTERISTIQUES PERSONNELLES DES JEUNES	65
3.5	LE SYSTEME D'EDUCATION	67
3.6	LE SYNDICALISME ET LE CORPORATISME	71
3.7	LE SALAIRE MINIMUM	73
3.8	CONCLUSION	75
CHAPITRE 4 -	LE CHOMAGE DES JEUNES ET CE QU'IL CACHE	77
4.1	LE CHOMAGE ET SES COMPOSANTES	79
4.2	LE CHOMAGE ET LE ROULEMENT	81
4.3	LE ROULEMENT ET L'INSATISFACTION AU TRAVAIL	84
4.4	LE ROULEMENT ET SES COUTS	86
4.5	L'INSATISFACTION ET L'ABSENTEISME	87
4.6	CONCLUSION	90
CHAPITRE 5 -	LES ATTITUDES FACE AU TRAVAIL ET LES ATTENTES A L'EGARD DE L'EMPLOI	93
5.1	LES ATTITUDES A L'EGARD DU TRAVAIL EN GENERAL	96
5.2	LES ATTENTES A L'EGARD DE L'EMPLOI	102
5.2.1	Les aspects extrinsèques	103
5.2.2	Les aspects intrinsèques	106
5.3	CONCLUSION	110
CHAPITRE 6 -	LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS	113
6.1	LEURS PRINCIPALES PREOCCUPATIONS	116
6.2	LEUR PERCEPTION DES JEUNES	119
6.3	CONCLUSION	122

Page

CHAPITRE 7 - LES EMPLOIS RESERVES AUX JEUNES ET L'APPRECIATION QU'ILS EN FONT 125

7.1 LES EMPLOIS DES JEUNES 127
7.2 LEUR SATISFACTION AU TRAVAIL 135
7.3 CONCLUSION 143

CONCLUSION 145

UNE REACTION DIFFERENTE DES JEUNES 147
UNE REACTION APPELEE A DURER 149
UNE SITUATION CRITIQUE 151
UN BESOIN IMMEDIAT D'INNOVATION 154
- Améliorer la qualité de la vie au travail 155
- Adopter une technologie appropriée 157
- Répartir différemment le travail 159
- Démystifier le chômage et désacraliser l'emploi 161

BIBLIOGRAPHIE GENERALE 165

ANNEXE I

DEFINITIONS UTILISEES DANS L'ENQUETE SUR LA POPULATION ACTIVE 179

ANNEXE II

TABLEAUX 185

LISTE DES TABLEAUX

DES CHAPITRES 1 ET 2

		Page
1	La population de 15-24 ans et de 15 ans et plus, Québec, 1966, 1971 et 1977	11
2	Répartition de la population jeune en population active et population inactive, selon l'âge et le sexe, Québec, 1977	14
3	La population de 15-24 ans selon le sexe et le statut à l'égard de la fréquentation scolaire et de la participation à l'activité économique, Québec, avril 1977	16
4	Evolution des taux d'activité par grand groupe d'âges, selon le sexe, Québec, 1966 à 1977	19
5	Taux d'activité selon le sexe et l'âge, Québec, 1977	21
6	Evolution de la population active dans les groupes d'âges 14-24 ans et 25 ans et plus selon le sexe, Québec, 1966, 1971, 1975, 1976, 1977	24
7	Répartition des jeunes actifs selon le sexe et l'âge, Québec, 1977	26
8	Les étudiants dans la population active de 15-24 ans, Québec, avril et juillet 1977	27
9	Répartition des actifs, de 15-24 ans et des actifs de 25 ans et plus, selon l'état matrimonial, Québec, 1977	28
10	Répartition des actifs de 15-24 ans et des actifs de 25 ans et plus, selon le niveau de scolarité, Québec, 1977	29
11	Les jeunes chômeurs par rapport à l'ensemble des chômeurs, Québec, 1966, 1971, 1975, 1976 et 1977	38

Page

12 Le nombre d'actifs et le nombre de chômeurs dans chaque grand groupe d'âges, selon le sexe, Québec, 1966, 1971, 1975 et 1977 40

13 Taux de chômage des jeunes selon le sexe et l'âge, Québec, 1977 42

14 Taux de chômage selon l'âge, Québec, 1977 42

15 Taux de chômage des jeunes et des personnes de 25 ans et plus, selon le sexe, Québec, 1966, 1971, 1975, 1976 et 1977 44

16 Taux de chômage selon le sexe, l'âge et l'état matrimonial, Québec, 1977 46

17 Taux de chômage selon l'âge et le niveau de scolarité, Québec, 1977 48

18 Taux de chômage des étudiants à plein temps et de l'ensemble des jeunes, groupe 15-24 ans, Québec, avril 1977 50

DIAGRAMME

1 Catégories de jeunes selon l'enquête sur la population active de Statistique Canada 13

LISTE DES TABLEAUX
DE L'ANNEXE II

		Page
I	Evolution de la population de 15-24 ans et de 15 ans et plus, Québec et Canada, 1966, 1971, 1975, 1976 et 1977	187
II	La population de 15-24 ans selon l'âge et le sexe: personnes ayant un emploi, chômeurs, inactifs, taux d'activité et taux de chômage, Québec, 1977	188
III	La population de 15-24 ans selon le sexe et le statut à l'égard de la fréquentation scolaire et de la participation à l'activité économique, Québec, avril 1977	189
IV	La population de 15-24 ans selon le sexe et le statut à l'égard de la participation à l'activité économique et de la fréquentation scolaire, Canada, avril 1977	190
V	Evolution de la population active selon l'âge et le sexe, Québec et Canada, 1966 à 1977	191
VI	Evolution du taux d'activité selon l'âge et le sexe, Québec, 1966 à 1977	192
VII	Evolution du taux d'activité selon l'âge et le sexe, Canada, 1966 à 1977	193
VIII	Taux d'activité des groupes 15-19 ans, 15-24 ans et 15 ans et plus, Québec et Canada, 1970-1974	194
IX	Evolution du nombre de chômeurs selon l'âge et le sexe, Québec et Canada, 1966 à 1977	195
X	Evolution du taux de chômage selon l'âge et le sexe, Québec, 1966 à 1977	196
XI	Evolution du taux de chômage selon l'âge et le sexe, Canada, 1966 à 1977	197

Page

XII Les étudiants désirant poursuivre leurs études à l'automne et les étudiants "autres" selon leurs caractéristiques relatives à l'activité économique, Québec, mai à septembre 1977 198

XIII Répartition des chômeurs selon la durée du chômage et durée moyenne de chômage, Québec et Canada, 1977 199

XIV Personnes ayant un emploi, chômeurs, inactifs, taux d'activité et taux de chômage, selon le sexe, l'âge et l'état matrimonial, Québec, 1977 200

XV Personnes ayant un emploi, chômeurs, inactifs, taux d'activité et taux de chômage, selon l'âge et le niveau de scolarité, Québec, 1977 203

XVI Etudiants de 15-24 ans: personnes ayant un emploi, chômeurs, inactifs, taux d'activité et taux de chômage, par catégorie d'étudiants (à plein temps et à temps partiel), Québec, à chaque mois, de janvier à décembre 1977 204

INTRODUCTION

INTRODUCTION

De plus en plus, le marché du travail est caractérisé par l'existence d'un déséquilibre certain, aussi bien quantitatif que qualitatif, entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre. Parmi les indicateurs de tension les mieux connus, la montée du chômage, la présence continuelle de postes vacants, les taux élevés de roulement de la main-d'oeuvre et d'absentéisme, la productivité des facteurs de production et la détérioration des relations de travail sont des sujets abondamment discutés au sein des milieux spécialisés, parmi les hommes politiques et dans l'opinion publique.

La pénurie d'emplois, dont les effets se font particulièrement sentir sur l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail, constitue le principal centre d'intérêt des débats actuels concernant le marché du travail. En raison de son caractère urgent et dramatique, ce problème accapare l'attention et masque, par conséquent, d'autres aspects tout aussi fondamentaux du déséquilibr existant entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre: discordance entre les caractéristiques des emplois disponibles et le niveau de formation ainsi que les aptitudes des demandeurs d'emplois; désaccord entre les attentes des travailleurs d'une part et les exigences des employeurs ainsi que les conditions objectives de travail d'autre part; effets de ce désaccord sur le comportement (productivité, absentéisme, roulement) et le bien-être (aliénation au travail, santé physique et mentale) de la main-d'oeuvre. Bref, de nombreux indices laissent apparaître un malaise sérieux et craindre une confrontation sans cesse plus aiguë dans le domaine du travail.

Ce malaise est particulièrement visible chez les jeunes âgés de 15 à 25 ans: plus instruits que leurs aînés et ayant grandi dans une société d'abondance, ils ont développé des aptitudes et nourri des aspirations très élevées à l'égard du travail. Mais parce que l'offre de main-d'oeuvre est présentement excédentaire et que le monde du travail n'a pas évolué au rythme de leurs aspirations, moins nombreux sont les jeunes qui trouvent un emploi correspondant à leurs capacités et à leurs attentes. Une proportion importante d'entre eux connaît le chômage. Globalement, ils sont déçus, aigris et révoltés parfois.

La plupart des pays industrialisés ont récemment compris la menace que représente pour leur cohésion sociale et leur survie la persistance d'une situation aussi nocive. Le sommet de Londres des sept pays les plus industrialisés a identifié en 1976 l'emploi des jeunes comme une priorité immédiate. Et avec raison. Car on ne peut, dans une société qui étale manifestement les symboles de sa richesse et de sa prospérité, laisser les jeunes à l'écart ou leur faire accuser les contrecoups des difficultés économiques nouvelles. Déjà, la situation des jeunes sur le marché du travail atteint un point critique dans plusieurs pays et les prochaines années seront déterminantes à cet égard.

Au Québec, il n'existe présentement aucune étude détaillée sur le comportement des jeunes face au marché du travail. On connaît mal leur situation et leurs aspirations. On peut cependant pressentir qu'ils subissent de sérieuses difficultés d'intégration au marché du travail et que leurs comportements sont analogues à ceux des jeunes d'autres pays

industrialisés. Aussi avons-nous tenté d'approfondir la question et d'en dégager les éléments essentiels en utilisant deux démarches complémentaires: 1) une analyse des informations statistiques disponibles au Québec et au Canada sur la situation des jeunes face au marché du travail; 2) une revue des recherches entreprises ailleurs concernant les attitudes et les comportements des jeunes face à l'emploi et au monde du travail en général. Ainsi sera-t-il plus facile d'évaluer la gravité de la situation des jeunes Québécois sur le marché du travail, de mieux connaître et prévoir leurs comportements et de suggérer des solutions appropriées.

Mais l'intérêt accordé aux jeunes dans ce document n'est pas fondé uniquement sur une prise de conscience de la nécessité d'apporter rapidement des solutions à leurs difficultés. Nous croyons plus fondamentalement que leurs comportements peuvent nous apprendre beaucoup sur les attitudes et les attentes de leurs aînés. Ces derniers, plus réservés et parfois plus résignés, entretiennent également certaines insatisfactions à l'égard de leur emploi et du monde du travail en général. En scrutant les difficultés d'adaptation des jeunes au marché du travail, nous avons la conviction de toucher un malaise sévère et profond qui déborde cette catégorie d'âge et atteint les travailleurs en général. Cependant, si le malaise est le même, la réaction des jeunes est différente, plus radicale mais aussi plus cohérente. Voilà pourquoi les jeunes constituent à nos yeux une "population-cible" idéale: ils présentent un problème social particulier mais aussi un cas aigu et manifeste d'un malaise plus fondamental.

Ce document est composé de sept chapitres. Les deux premiers chapitres, décrivant la population active âgée de 15 à 25 ans selon ses principales caractéristiques, examinent d'une manière détaillée sa situation de chômage. Les données statistiques sur les jeunes actifs et sur les jeunes chômeurs sont ventilées selon le sexe, l'âge, l'état civil et le niveau de scolarité. Des comparaisons sont effectuées entre les jeunes et les personnes âgées de 25 ans et plus et, à l'occasion, entre les jeunes Québécois et les jeunes Canadiens.

Malgré son caractère technique, cette partie du document demeure accessible au profane. Le spécialiste trouvera pour sa part des renseignements intéressants et parfois inédits dans les tableaux accompagnant le texte. Considérés globalement, ces deux premiers chapitres démontrent que la situation des jeunes sur le marché du travail atteint un seuil critique.

Les autres chapitres du document visent à établir que les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail ne sont pas uniquement le fait d'une pénurie d'emplois. Bien au contraire, chacun de ces chapitres est un élément d'une problématique qui, partant des explications les plus courantes du chômage des jeunes, scrute leurs attitudes et leurs attentes à l'égard du travail, résume les attitudes des employeurs à leur égard, décrit les emplois qui leur sont offerts et débouche sur leur insatisfaction devant ceux-ci. On comprendra que le chômage des jeunes et certains de leurs comportements (absentéisme, haut niveau de roulement) reflètent un conflit de valeur fondamental que ne pourrait résorber entièrement

une reprise de la croissance économique. La conclusion dégage quelques avenues permettant de relever le défi social et humain que posent les jeunes au Québec aussi bien qu'aux autres pays industrialisés.

CHAPITRE PREMIER

LES JEUNES ET LES JEUNES ACTIFS

Les caractéristiques de la population du Québec manifestent encore de nombreux effets de la natalité relativement élevée qui a prévalu jusqu'à récemment. Les jeunes de 15-24 ans en 1977, au nombre de 1 288 000[1], proviennent des générations nombreuses nées dans la période 1953-1962. C'est pourquoi ils forment une part importante de la population en âge de travailler (population de 15 ans et plus), soit 27,1%[2]. Il est utile de noter que malgré la forte croissance du groupe 15-24 ans depuis 1966, leur part dans la population de 15 ans et plus a peu varié, puisqu'elle s'établissait alors à 27,3%.

TABLEAU 1

LA POPULATION* DE 15-24 ANS ET DE 15 ANS ET PLUS, QUEBEC, 1966, 1971 ET 1977

Année	15-24 ans (en milliers)	15 ans et plus (en milliers)	Part des jeunes dans l'ensemble de la population de 15 ans et plus (%)
1966	1 032	3 781	27,3
1971	1 175	4 228	27,8
1977	1 288	4 748	27,1

* Population excluant les personnes non admissibles à la main-d'oeuvre, selon la définition de Statistique Canada. Voir la note 1, au bas de la page.

Source: Tableau I, en annexe.

1. Il s'agit ici de la population totale dont sont exclues les personnes non admissibles à la main-d'oeuvre, tels les Amérindiens des réserves, les membres des Forces armées, les pensionnaires d'institution. Ces données proviennent de l'enquête sur la population active, effectuée mensuellement par Statistique Canada.

2. Cette proportion est assez proche de celle de l'ensemble du Canada, soit 26,4%. A titre de comparaison, dans les pays européens, la population du groupe 15-24 ans représente en 1970, en moyenne, 20,7% de la population de 15 ans et plus.

Cependant, il s'en faut de beaucoup que les jeunes se présentent tous sur le marché du travail. *En fait, une* autre activité, les études, accapare une grande partie d'entre eux. Et ceci montre d'ailleurs bien la position charnière du groupe d'âges 15-24 ans. C'est entre 15 et 25 ans que la plupart des jeunes vont terminer leurs études: ils vont quitter le monde scolaire pour entrer sur le marché du travail.

C'est pourquoi la première section du chapitre vise à établir la répartition des jeunes selon leur statut par rapport aux études et au marché du travail. La deuxième section portera sur les taux d'activité des jeunes, c'est-à-dire la proportion de jeunes qui fait partie de la main-d'oeuvre. La dernière section fournira une description des jeunes actifs selon diverses caractéristiques: l'âge, le sexe, la fréquentation scolaire, l'état matrimonial, le niveau de scolarité.

1.1 LES DEUX OCCUPATIONS PRINCIPALES DES JEUNES

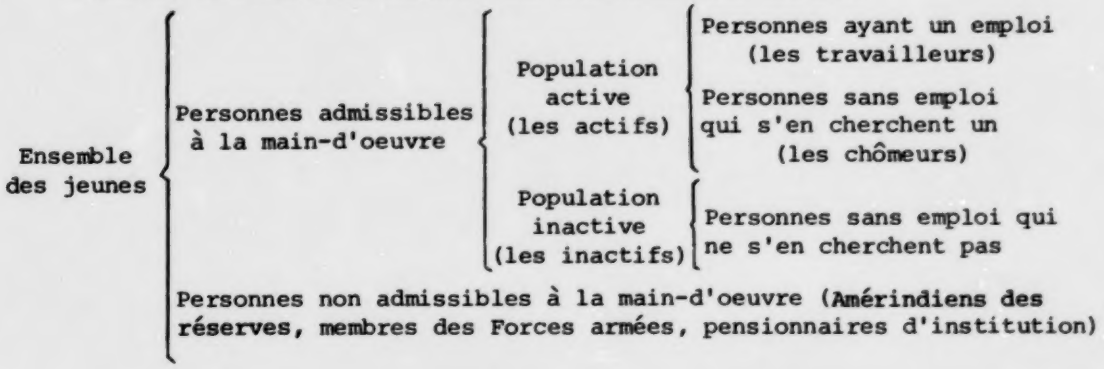
Nous allons essayer de situer les jeunes par rapport à la fréquentation scolaire et à leur participation au marché du travail, en essayant de déterminer l'importance de chacun des groupes suivants: les jeunes qui sont soit aux études, soit sur le marché du travail; les jeunes participant aux deux types d'occupation à la fois; les jeunes ne se retrouvant dans aucune de ces deux occupations. C'est ce dernier groupe surtout que nous cherchons à évaluer.

Précisons les termes qui vont servir à décrire la population jeune. Un étudiant est celui qui a fréquenté

l'école, à temps plein ou à temps partiel, au cours de la semaine précédant l'enquête. Par ailleurs, la population active (ou les actifs), est constituée par l'ensemble des gens qui ont participé au marché du travail pendant la semaine précédant l'enquête: ce sont les personnes ayant un emploi (les travailleurs) et les personnes sans emploi qui s'en cherchent un activement (les chômeurs)[1]. Les personnes qui n'ont pas d'emploi mais qui ne s'en cherchent pas sont exclues de la population active: ce sont les inactifs.

DIAGRAMME 1

CATEGORIES DE JEUNES SELON L'ENQUETE SUR LA POPULATION ACTIVE DE STATISTIQUE CANADA



Les deux principales occupations des jeunes, la fréquentation scolaire et la participation au marché du travail, sont étroitement reliées. Dans la vie d'un individu, il y a en général succession d'un type d'activité à l'autre. Les données du tableau 2 permettent d'illustrer ce phénomène. En effet, parmi les jeunes de 15-16 ans, seulement 20,2% sont sur le marché du travail. A cet âge, la fréquentation scolaire constitue l'activité principale du groupe. Mais déjà dans le groupe 17-19 ans, une légère majorité apparaît du côté des personnes

1. Le lecteur intéressé à plus de détails retrouvera à l'annexe I les définitions complètes employées par Statistique Canada dans l'enquête sur la population active.

TABLEAU 2

REPARTITION DE LA POPULATION JEUNE EN POPULATION ACTIVE ET POPULATION INACTIVE, SELON L'AGE ET LE SEXE, QUEBEC, 1977

(nombres en milliers)

Groupe d'âges	Population active			Population inactive			Population		
	Sexe masc.	Sexe fém.	Les deux sexes	Sexe masc.	Sexe fém.	Les deux sexes	Sexe masc.	Sexe fém.	Les deux sexes
15-19 ans									
15-16 ans	32	21	53	102	107	210	134	128	263
17-19 ans	128	107	236	71	88	160	200	196	395
total	160	128	288	174	196	370	334	324	658
20-24 ans	263	213	476	55	99	154	318	312	630
15-24 ans	423	341	764	229	295	524	652	636	1 288

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Source: Tableau II, en annexe.

qui sont membres de la population active: 236 000 jeunes de 17-19 ans sont considérés comme des actifs, soit 59,7% des personnes de cet âge. Enfin, dans le groupe 20-24 ans, 75,6% des jeunes font partie de la population active.

Dans l'ensemble, les jeunes Québécois se partagent en 764 000 actifs et en 524 000 inactifs (tableau 2). Le nombre d'inactifs, qui correspond au nombre de jeunes ne participant pas au marché du travail, ne révèle cependant pas le nombre de jeunes qui sont étudiants. En effet, d'une part, un certain nombre de jeunes étudient tout en faisant partie de la main-d'oeuvre. D'autre part, il existe d'autres facteurs de l'inactivité, prise en langage éco-

nomique. La répartition par sexe en fournit une indication. Le nombre de femmes inactives de 20-24 ans, 99 000, dépasse de beaucoup celui des hommes, 55 000, conséquence certaine des rôles familiaux différents selon le sexe.

En vue de connaître la composition des inactifs et la proportion que représentent les étudiants parmi eux, il est préférable d'examiner les données d'un mois de la période scolaire plutôt que la moyenne annuelle, car celle-ci subit l'effet exercé par les vacances estivales sur la fréquentation scolaire. Le tableau 3 présente l'essentiel des résultats qui nous intéressent, pour le mois d'avril 1977[1]. Au cours de ce mois, les jeunes se répartissent en 721 000 actifs et 566 000 inactifs. Parmi ces derniers, 430 000, soit 76,0%, fréquentent un établissement scolaire. En corollaire, la grande majorité des étudiants, 78,8%, ne fait pas partie de la main-d'oeuvre.

Néanmoins, un nombre relativement important de jeunes réussissent à allier études et participation à l'activité économique: 116 000 personnes, soit 21,2% des étudiants. Toutefois, parmi ces jeunes, un certain nombre étudient à temps partiel (24 000, soit 20,7%). De plus, la majorité des étudiants à plein temps qui a un emploi travaille à temps partiel[2]. Il est donc difficile de concilier études et travail à plein temps.

---

1. Le tableau XVI, en annexe, fournit les caractéristiques de l'activité économique des étudiants québécois de 15-24 ans (sexes réunis), pour chacun des mois de l'année 1977. Le lecteur intéressé pourra s'y rapporter.

2. Dans l'ensemble du Canada, parmi les étudiants à plein temps ayant un emploi en avril 1977, 93,0% travaillent à temps partiel: Statistique Canada, "Activité et caractéristiques des étudiants", La population active, juin 1977, 71-001, tableau 2, p. 67 et 68.

TABLEAU 3

LA POPULATION DE 15-24 ANS SELON LE SEXE ET LE STATUT A L'EGARD DE LA FREQUENTATION SCOLAIRE ET DE LA PARTICIPATION A L'ACTIVITE ECONOMIQUE, QUEBEC, AVRIL 1977

(nombres en milliers)

	Etudiants			Non-étudiants	Population
	A plein temps	A temps partiel	Total		
Sexe masculin					
Population	276	16	292	359	651
Population active	57	14	71	322	393
Population inactive	220	...	222	36	258
Sexe féminin					
Population	241	13	254	382	636
Population active	36	10	45	282	327
Population inactive	206	...	209	100	309
Les deux sexes					
Population	518	29	546	741	1 287
Population active	92	24	116	605	721
Population inactive	425	5	430	136	566

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

... Estimation trop faible pour être publiée.

Source: Tableau III, en annexe.

La grande majorité des jeunes peut être rattachée à l'une ou l'autre de ces deux occupations, les études et la participation à l'activité économique. Il reste toutefois un certain nombre de jeunes inactifs non-étudiants qui forment une catégorie spéciale sur laquelle on connaît malheureusement peu de choses. En avril 1977, ils sont 136 000

dans ce groupe, soit 10,6% de l'ensemble des jeunes; c'est une proportion comparable à celle que l'on retrouve chez les jeunes Canadiens (10,1%[1]). Il faut signaler que les femmes inactives, ayant un ou plusieurs enfants à la maison, qui pour la majorité ne fréquentent sûrement pas un établissement scolaire, forment une partie importante de ces jeunes inactifs non-étudiants. En 1971, les 54 595 femmes inactives ayant un ou plusieurs enfants à la maison représentaient 29,8% des jeunes inactifs non-étudiants[2]. Si on fait l'hypothèse que la même proportion existe en avril 1977, la proportion de jeunes dont on ne connaît pas l'activité descend de 10,6% à 7,4%. Enfin, il faudrait aussi soustraire les femmes qui, en se mariant, décident de tenir maison.

Par conséquent, il existe des facteurs permettant d'expliquer qu'une certaine proportion des jeunes ne font partie ni de la population active ni de la population étudiante. Néanmoins, parmi ceux pour lesquels les statistiques ne permettent pas d'apporter une explication, il reste probablement un certain nombre de jeunes qui sont des étudiants ou des chômeurs découragés. Il est malheureux de ne pouvoir les identifier avec certitude. Ce problème rejoint d'ailleurs l'impossibilité de reconnaître parmi les étudiants les chômeurs déguisés.

---

1. Tableau IV, en annexe.

2. Statistique Canada, Recensement du Canada 1971, Population active - Antécédents de travail, Taux d'activité des femmes selon la scolarité, l'état matrimonial, l'âge et la présence d'enfants, 94-774, tableau 8, p. 13, et Recensement du Canada 1971, Population active - Antécédents de travail, Caractéristiques de la population active selon certaines caractéristiques d'instruction et le sexe, 94-772, tableau 1, p. 11 et 12.

La distinction entre les deux occupations principales des jeunes permet de mieux comprendre l'intensité avec laquelle ceux-ci participent au marché du travail. Nous aurons l'occasion de revenir sur cet aspect dans la section suivante consacrée aux taux d'activité.

1.2 LES TAUX D'ACTIVITE[1]

Le taux d'activité d'une population, ou la proportion que représentent les actifs à l'intérieur d'une population, résulte de l'influence d'un grand nombre de facteurs qui agissent différemment selon l'âge et le sexe. Avant d'examiner d'une manière détaillée l'activité économique des jeunes, il importe de comparer leur situation à celle des personnes de 25 ans et plus.

Globalement, chacun des deux groupes participe à la vie économique avec une intensité équivalente. Le taux d'activité du groupe 15-24 ans n'est que légèrement plus élevé que celui des personnes de 25 ans et plus: 59,4%, en comparaison de 58,6% (voir le tableau 4). Les jeunes qui étaient de six points en arrière de leurs aînés, en 1966, ont donc effectué un rattrapage considérable. Les

---

1. Statistique Canada a effectué en 1975 une révision générale de l'enquête sur la population active: le texte Différences entre les concepts, définitions et méthodes de l'enquête sur la population active et de la nouvelle enquête sur la population active, permet de comparer l'ancienne enquête et l'enquête révisée. Ces modifications ont eu des effets, parfois assez importants, sur les mesures des phénomènes étudiés par l'enquête (voir à ce sujet: Statistique Canada, Comparaison des estimations de l'enquête sur la population active tirées de l'ancienne et de la présente enquête, mars 1976, 45 p.). C'est pourquoi le lecteur remarquera que lorsque le présent texte aborde l'évolution passée, nous avons établi une coupure à l'année 1975: les données relatives à la période 1966-1975 proviennent de l'ancienne enquête de Statistique Canada, tandis que les données se rapportant à la période 1975-1977 appartiennent à l'enquête révisée.

TABLEAU 4

EVOLUTION DES TAUX D'ACTIVITE PAR GRAND GROUPE D'AGES, SELON LE SEXE, QUEBEC, 1966 A 1977

(taux en %)

Année	14-24 ans			25 ans et plus		
	SM	SF	ENS.	SM	SF	ENS.
1966	56,3	44,0	50,2	87,0	26,5	56,0
1967	56,8	44,8	50,9	87,0	27,5	56,5
1968	55,5	44,0	49,8	86,2	27,6	56,2
1969	55,3	44,3	50,0	85,8	28,7	56,5
1970	54,7	43,1	49,0	85,6	29,1	56,6
1971	55,2	43,8	49,7	85,0	30,9	57,1
1972	55,7	43,6	49,8	84,2	30,9	56,7
1973	58,8	46,1	52,6	84,5	32,8	57,7
1974	60,7	46,7	53,8	84,5	33,0	57,9
1975	61,2	46,8	54,2	84,0	34,4	58,4
1975*	65,2	53,8	59,6	82,7	35,0	58,0
1976*	64,0	53,6	58,9	81,2	36,4	58,0
1977*	65,0	53,6	59,4	80,8	37,9	58,6

* Enquête révisée sur la population active: groupe 15-24 ans.

Source: Tableau VI, en annexe.

révisions apportées à l'enquête sur la population active, et notamment l'exclusion des personnes de 14 ans, ont relevé le taux d'activité des jeunes en 1975. Mais indépendamment de ce facteur statistique, les jeunes ont accru leur taux d'activité davantage que les personnes de 25 ans et plus. En effet, le taux des jeunes est passé de 50,2% à 54,2% entre 1966 et 1975, en comparaison d'un léger accroissement (de 56,0% à 58,4%), pour la population de 25 ans et plus, pendant la même période. La hausse des taux des jeunes s'est arrêtée en 1975, puisque les taux de l'enquête révisée sont presque stables de 1975 à 1977.

Il faut souligner cependant la différence majeure que l'on peut observer au niveau de chaque sexe. La structure de l'activité économique est relativement différente chez les hommes, où les jeunes ont une activité moins intense que leurs aînés, et chez les femmes, où les jeunes sont davantage présentes sur le marché du travail.

Les phénomènes que l'on observe sur le plan de l'intensité de l'activité économique devraient, pour être mieux compris, être mis en rapport avec les diverses façons de participer à l'ensemble de la vie sociale et économique, selon le sexe et l'âge. Donnons quelques exemples à partir des taux d'activité par groupe d'âges qui apparaissent au tableau 5. Pour le groupe 15-19 ans, la fréquentation scolaire est devenue l'activité principale. Entre 20 et 65 ans, les hommes se consacrent avant tout à leur travail. Pour les femmes de 25 ans et plus, malgré un accroissement considérable dans leur degré de participation au marché du travail, la vie familiale demeure l'activité de la majorité. Les femmes de 20-24 ans, avec un taux d'activité de 68,2%, le plus élevé chez les femmes, occupent donc une situation bien particulière, due au fait qu'elles n'ont pas autant de charges familiales que leurs aînées, mais aussi qu'elles acceptent de moins en moins une vie exclusivement orientée vers des activités familiales.

On observe une grande similitude dans l'évolution des taux d'activité des jeunes, au Québec et au Canada, entre 1966 et 1977[1]. Les femmes du groupe 20-24 ans ont connu une hausse à peu près continue de leur participation à la main-d'oeuvre durant cette période, s'associant ainsi au même mouvement que les femmes de 25 à 65 ans.

---

1. Les taux d'activité canadiens apparaissent au tableau VII, en annexe.

TABLEAU 5

TAUX D'ACTIVITE SELON LE SEXE ET L'AGE, QUEBEC, 1977

(taux en %)

Groupe d'âges	Sexe masculin	Sexe féminin	Les deux sexes
15-19 ans	48,0	39,5	43,8
20-24 ans	82,9	68,2	75,6
25-34 ans	94,3	51,9	73,0
35-44 ans	94,6	49,7	72,1
45-54 ans	90,7	41,1	65,4
55-64 ans	73,7	24,7	47,9
65 ans et plus	13,8	5,0	8,7

Source: Statistique Canada, La population active, décembre 1977, 71-001.

Dans les autres groupes de jeunes, on remarque d'abord une baisse entre 1966 et 1971. Ce mouvement s'inscrit d'ailleurs dans une tendance, relativement ancienne, de baisse des taux chez les jeunes, que l'on relie généralement à l'augmentation de la scolarisation. Mais, à partir de 1970 ou 1971, selon le groupe, une remontée s'effectue, particulièrement sensible chez les jeunes de 15-19 ans (autant pour les garçons que pour les filles) dont le taux passe de 36,4%, en 1970, à 43,0%, en 1975[1]. Les taux des jeunes de moins de 20 ans se stabilisent en 1975.

Malgré la similitude de l'évolution des taux d'activité des jeunes au Québec et dans l'ensemble du Canada, entre 1966 et 1977, il existe tout de même une différence

1. A noter qu'il s'agit bien ici du taux des 15-19 ans et non des 14-19 ans. Ces taux non publiés ont été fournis par Statistique Canada (tableau VIII, en annexe).

qui mérite d'être soulignée. Jusqu'en 1968, les taux des jeunes Québécois sont plus élevés que les taux canadiens, mais par la suite l'inverse se produit. En 1966, les taux des jeunes Canadiens dépassent très peu les taux québécois, mais l'écart s'agrandit, de sorte qu'en 1977 il atteint 3,9% (59,4% par rapport à 63,3% dans l'ensemble du Canada). Différents facteurs peuvent probablement expliquer un tel écart, comme la mobilité de la main-d'oeuvre, la disponibilité d'emplois et notamment d'emplois à temps partiel, le système scolaire et la scolarisation, le système de bourse aux étudiants.

Quelle que soit la cause réelle de ce phénomène, il semble que le degré de participation des étudiants à la main-d'oeuvre y soit pour quelque chose. Le taux d'activité des étudiants québécois à plein temps du groupe 15-24 ans est évidemment inférieur à celui de l'ensemble des jeunes: en avril 1977, leur taux d'activité n'est que de 17,8%, en comparaison de 56,0% pour l'ensemble du groupe 15-24 ans[1]. Durant les mois d'été, l'écart demeure, mais moins grand. Comme les étudiants forment une part importante des jeunes (40,2%, en avril 1977[2]), ils contribuent fortement à abaisser le taux d'activité des jeunes. En effet, en faisant abstraction des étudiants à plein temps, le taux d'activité des jeunes passe de 56,0% à 81,8%, en avril 1977[3]. Le même mois, le taux d'activité des étudiants à plein temps de l'ensemble du

---

1. Tableau III, en annexe.
2. Ibidem.
3. Ibidem.

Canada atteint 28,1%[1]. Si on retranche les étudiants à plein temps, le taux d'activité des jeunes Canadiens s'élève à 82,2%, soit à peine plus haut que le taux correspondant pour le Québec. La distinction entre étudiants et non-étudiants permet donc d'expliquer l'écart que l'on a observé plus haut entre le taux d'activité des jeunes Québécois et celui des jeunes de l'ensemble du Canada. Cette distinction entre jeunes, selon qu'ils fréquentent ou non l'école, met en lumière une facette intéressante de l'activité des jeunes non seulement par rapport au Canada, mais aussi en comparaison du taux d'activité du groupe d'âges aîné. En effet, le taux d'activité des jeunes sans les étudiants à plein temps est plus élevé que le taux du groupe 25-34 ans, 72,0%[2], qui est le taux le plus élevé au-delà de 25 ans, si l'on fait abstraction des taux selon le sexe.

1.3 LES CARACTERISTIQUES DES JEUNES ACTIFS

Entre 1966 et 1975, le nombre de jeunes actifs est passé de 577 000 à 762 000, soit une augmentation appréciable de 32,1%. Pendant la même période, le nombre d'actifs parmi la population de 25 ans et plus connaissait lui aussi une très forte augmentation (25,9%), grâce surtout au très fort accroissement de la participation au marché du travail des femmes de 25 ans et plus. Il n'est donc pas étonnant de constater que la proportion de jeunes actifs dans l'ensemble de la population active

---

1. Statistique Canada, "Activité et caractéristiques des étudiants", op. cit., et données non publiées de Statistique Canada.

2. Statistique Canada, La population active, avril 1977, 71-001, tableau 15, p. 27.

TABLEAU 6

EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE DANS LES GROUPES D'AGES 14-24 ANS ET 25 ANS ET PLUS SELON LE SEXE, QUEBEC, 1966, 1971, 1975, 1975*, 1976*, 1977*

	14-24 ans			25 ans et plus		
	SM	SF	Ensemble	SM	SF	Ensemble
Nombre d'actifs (en milliers)						
1966	326	251	577	1 167	373	1 539
1971	369	281	650	1 258	486	1 744
1975	442	320	762	1 344	592	1 938
1975*	414	336	749	1 321	598	1 919
1976*	413	339	752	1 326	638	1 964
1977*	423	341	764	1 348	680	2 038
Taux d'augmentation annuelle (en %)						
1966-1971	2,5	2,3	2,4	1,5	5,4	2,5
1971-1975	4,6	3,3	4,1	1,7	5,1	2,7
1966-1975	3,4	2,7	3,1	1,6	5,3	2,6
1975*-1977*	1,1	0,7	1,0	1,0	6,6	2,8

* Enquête révisée sur la population active: groupe 15-24 ans. A cause de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Source: Tableau V, en annexe.

a légèrement augmenté: elle est passée de 27,3%, en 1966, à 28,2%, en 1975.

Il faut noter cependant un changement majeur dans le taux de croissance respectif des jeunes et de leurs aînés, avant et après 1975. En effet, le taux de croissance annuel moyen du nombre d'actifs du groupe 15-24 ans pendant la période 1975-1977 (1,0%) est beaucoup plus fai-

ble que celui des personnes de 25 ans et plus (2,8%), alors qu'entre 1971 et 1975, le taux de croissance annuel des jeunes actifs (4,1%) dépassait beaucoup celui de l'autre groupe (2,7%). Entre 1975 et 1977, l'augmentation du nombre de jeunes actifs provient exclusivement de l'accroissement de la population (2,5%), puisque leur taux d'activité diminue légèrement de 59,6% à 59,4%. Par contre, le groupe des personnes de 25 ans et plus a bénéficié à la fois de l'accroissement de leur population (4,6%) et de l'augmentation de leur taux d'activité de 58,0% à 58,6%.

Avant 1975, les facteurs démographie et taux d'activité ont joué différemment selon la période. L'accroissement du nombre d'actifs à la période 1966-1971 est attribuable au facteur démographique, les taux d'activité ayant diminué, sauf pour les femmes de 20-24 ans. Pendant la période 1971-1975, l'accroissement du nombre de jeunes actifs est dû à la fois à l'accroissement démographique et à des taux d'activité plus élevés pour chacun des sous-groupes.

En 1977, la répartition des jeunes actifs selon le sexe et l'âge se caractérise par deux faits principaux. Le sexe masculin est en majorité avec 55,4% des effectifs, mais cette majorité est plus faible que parmi les actifs de 25 ans et plus (66,5%). De plus, la majorité des jeunes actifs font partie du groupe 20-24 ans (62,3%). Il faut souligner que les jeunes de 15-16 ans ne représentent que 6,9% des jeunes actifs.

TABLEAU 7

REPARTITION DES JEUNES ACTIFS SELON LE SEXE ET L'AGE, QUEBEC, 1977

(nombres en milliers)

Groupe d'âges	Sexe masculin	Sexe féminin	Les deux sexes
15-19 ans	160	128	288
20-24 ans	263	213	476
15-24 ans	423	341	764
Source: Tableau V, en annexe.			

Le nombre d'actifs d'une année donnée provient en fait d'une moyenne établie à partir de douze nombres mensuels. Or, le nombre de jeunes actifs subit de fortes variations au cours d'une année. Ainsi, entre avril et juillet 1977, les actifs du groupe 15-24 ans augmentent de 721 000 à 908 000 (tableau 8); en octobre, leur nombre revient à 734 000. Ces variations sont attribuables en grande partie à l'entrée sur le marché du travail des étudiants au cours de l'été. En avril 1977, donc pendant l'année scolaire, les étudiants à plein temps[1] de 15-24 ans sur le marché du travail, au nombre de 92 000, représentent 12,8% des jeunes actifs. En juillet 1977, on

1. Nous retenons les étudiants à plein temps seulement, car les étudiants à temps partiel se rapprochent davantage des non-étudiants que des étudiants. D'une part, les étudiants à temps partiel participent en grande majorité à la population active (83,0%, en avril 1977). D'autre part, d'après les données relatives au Canada, les étudiants à temps partiel qui ont un emploi occupent en majorité un emploi à plein temps, contrairement aux étudiants à plein temps. Voir à ce sujet: le tableau III, en annexe, et Statistique Canada, "Activité et caractéristiques des étudiants", op. cit., tableau 2, p. 67-70.

TABLEAU 8

LES ETUDIANTS* DANS LA POPULATION ACTIVE DE 15-24 ANS, QUEBEC, AVRIL ET JUILLET 1977

Mois	Etudiants actifs (en milliers)	Tous les actifs (en milliers)	Part des étudiants actifs dans l'ensemble des jeunes actifs (%)
Avril	92	721	12,8
Juillet	251	908	27,6

* En avril, il s'agit des personnes fréquentant l'école à plein temps pendant la semaine de référence de l'enquête. En juillet, ce sont les personnes qui fréquentaient l'école à plein temps en mars et qui se proposaient de poursuivre leurs études à l'automne.

Sources: Tableaux III et XII, en annexe, et Statistique Canada, La population active, juillet 1977, 71-001.

retrouve 251 000 actifs qui au mois de mars précédent étudiaient à plein temps; ils forment 27,6% des jeunes actifs de ce mois. Les variations saisonnières du volume de la population active sont beaucoup plus prononcées chez les jeunes que dans les autres groupes de la population active. Mais il y a d'autres caractéristiques qui différencient nettement les jeunes de leurs aînés, notamment l'état matrimonial et le niveau de scolarité.

Chez les jeunes actifs, on retrouve une majorité de célibataires (73,6%), alors que le groupe de 25 ans et plus est constitué en majorité de personnes mariées (79,6%).

TABLEAU 9

REPARTITION DES ACTIFS DE 15-24 ANS ET DES ACTIFS DE 25 ANS ET PLUS, SELON L'ETAT MATRIMONIAL, QUEBEC, 1977

Etat matrimonial	15-24 ans (en milliers)	25 ans et plus (en milliers)	15-24 ans (%)	25 ans et plus (%)
Célibataire	562	285	73,6	14,1
Marié	198	1 615	25,9	79,6
Autres	4	128	0,5	6,3
Total	764	2 028	100,0	100,0

Source: Tableau XIV, en annexe. Les pourcentages ont été calculés à l'OPDQ.

Par ailleurs, les personnes d'autres états matrimoniaux (veuves et divorcées) sont en nombre négligeable chez les jeunes, mais atteignent 6,3% de la population active de 25 ans et plus. En fait, ces différences entre les jeunes actifs et leurs aînés reflètent la répartition de l'ensemble des jeunes et des aînés (actifs et inactifs) par rapport à l'état matrimonial[1].

1. Il faut faire remarquer cependant que le taux d'activité varie selon l'état matrimonial différemment chez les jeunes et chez les personnes de 25 ans et plus. En effet, le taux d'activité des jeunes célibataires, 56,1%, est inférieur au taux des jeunes personnes mariées, 71,2%, alors qu'on observe l'inverse chez les personnes de 25 ans et plus: taux de 69,7% et de 61,0%, respectivement pour les célibataires et les personnes mariées (tableau XIV, en annexe).

Le niveau de scolarité constitue un autre élément permettant de distinguer les jeunes actifs de leurs aînés. Le tableau 10 fournit la répartition de la population active québécoise selon le niveau de scolarité atteint.

TABLEAU 10

REPARTITION DES ACTIFS DE 15-24 ANS ET DES ACTIFS DE 25 ANS ET PLUS, SELON LE NIVEAU DE SCOLARITE, QUEBEC, 1977

Niveau de scolarité	15-24 ans (en milliers)	25 ans et plus (en milliers)	15-24 ans (%)	25 ans et plus (%)
0 à 8 années	43	605	5,6	29,8
Etudes secondaires partielles ou complètes	493	834	64,5	41,1
Etudes postsecondaires partielles	109	120	14,3	5,9
Etudes postsecondaires complètes	98	250	12,8	12,3
Diplôme universitaire	21	218	2,7	10,7
Total	764	2 028	100,0	100,0

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Source: Tableau XV, en annexe. Les pourcentages ont été calculés à l'OPDQ.

On constate des différences importantes entre les jeunes actifs et leurs aînés, différences qui reflètent en fait la répartition de l'ensemble des jeunes et des aînés (actifs et inactifs) par rapport au niveau de scolarité[1]. Les jeunes actifs se concentrent davantage dans les trois niveaux de scolarité intermédiaires: études secondaires et études postsecondaires, partielles ou complètes. Ces trois niveaux regroupent 91,6% des jeunes actifs, par rapport à 59,4% des actifs de 25 ans et plus. Par ailleurs, aux niveaux extrêmes, 0-8 années de scolarité et diplôme universitaire, il y a une plus grande proportion d'actifs de 25 ans et plus[2]. La différence majeure entre les deux structures réside dans la proportion de ceux ayant moins de neuf années de scolarité. Seulement, 5,6% des jeunes actifs n'ont pas ce nombre d'années d'études, en comparaison de 29,8% chez les actifs de 25 ans et plus.

1.4 CONCLUSION

La grande majorité des jeunes peut être rattachée à deux activités principales: la fréquentation scolaire et la participation au marché du travail. Lorsque l'on tient compte des femmes qui se consacrent avant tout aux activités familiales, il ne reste qu'une minorité de jeu-

---

1. En effet, les taux d'activité modifient peu la répartition de chaque groupe selon le niveau de scolarité. Les taux d'activité, de même que la répartition des jeunes et des aînés, selon le niveau de scolarité, apparaissent au tableau XV, en annexe.

2. Si moins de jeunes actifs ont un diplôme universitaire, cela doit être attribué au fait que la scolarisation des jeunes n'est pas terminée, et non pas à une moins grande scolarisation universitaire des jeunes générations.

nes dont les statistiques ne révèlent pas leur occupation principale. En fait, le taux d'activité des jeunes sans les étudiants est plus élevé que le taux à tout autre groupe d'âges.

Le degré de participation des jeunes à la population active, après avoir connu une forte hausse dans la première moitié des années soixante-dix, est parvenu à se stabiliser au cours des trois dernières années. C'est pourquoi la croissance du nombre d'actifs jeunes, profitant de l'accroissement démographique seulement, est maintenant plus faible que celle de la population de 25 ans et plus.

Les actifs du groupe 15-24 ans se distinguent de leurs aînés à plus d'un point de vue: la composition par sexe, les variations saisonnières, l'état matrimonial, le niveau de scolarité. En outre, ces deux grands groupes d'âges se différencient au niveau du taux de chômage. Ce sera le sujet du prochain chapitre.

CHAPITRE 2

LE CHOMAGE CHEZ LES JEUNES

CHAPITRE 2

LE CHOMAGE CHEZ LES JEUNES

Le présent chapitre concerne les jeunes actifs qui sont en chômage. Dans l'enquête sur la population active, le chômeur est une personne sans travail qui recherche activement un emploi et est prête à travailler pendant la semaine de référence. Depuis les révisions apportées à l'enquête en 1975, il ne suffit pas que la personne cherche du travail, elle doit avoir posé des actions concrètes pour trouver du travail: par exemple, s'être adressée à un bureau de placement, avoir répondu à une annonce.

Il est certain que l'enquête sur la population active, en insistant sur la recherche active du travail, contient des sources de sous-estimation du chômage réel. Derrière les jeunes chômeurs "officiels" se cache, de l'avis de plusieurs, un nombre appréciable de jeunes chômeurs, mais ceux-là "déguisés". Classés pour les uns en inactifs à plein temps, ils sont découragés de chercher des emplois qui n'existent pas pour eux, ils "décrochent"[1]. C'est ainsi qu'en 1977, l'enquête a relevé 17 000 Québécois de tous âges qui avaient cherché du travail au cours des six derniers mois, mais non durant les quatre dernières semaines, convaincus qu'il n'y avait pas de travail dis-

1. Gisèle Lalande, "Un diplôme, pour quoi faire?", Le Jour, 20 mai 1977, p. 41; Fred Lazar et Arthur Donner, "The Dimension of Canadian Youth Unemployment: A Theoretical Explanation", Relations industrielles, vol. 28, no 2, 1973, p. 304.

ponible[1]: ces personnes ont été classées "inactives". Une partie d'entre elles sont sûrement des chômeurs découragés. Ces retraits de la main-d'oeuvre sont d'ailleurs plus nombreux en période de stagnation comme celle que nous connaissons actuellement.

Déguisés pour les autres en étudiants, des "jeunes qui entre deux maux, ont choisi le moindre en attendant que les choses soient meilleures"[2]. Les mouvements de jeunes entre la population active et l'école seraient d'ailleurs favorisés par la perméabilité de notre système scolaire, par les facilités mises à la disposition des jeunes désirant retourner aux études[3]. En plus, certaines exigences méthodologiques de l'enquête sur la population active excluent du nombre de chômeurs des étudiants à plein temps cherchant du travail à plein temps. En effet, en 1977, 26 000 personnes qui ont déclaré chercher du travail à plein temps ont été classées "inactives", car elles n'étaient pas disponibles pendant la semaine de référence[4]. Or, la majorité de ces personnes sont des étudiants à plein temps. Un nombre inconnu de ces étudiants auraient accepté de cumuler études et travail: l'enquête elle-même le reconnaît, puisque certains tableaux font état d'étudiants à plein temps travaillant à plein temps[5].

---

1. Statistique Canada, La population active, décembre 1977, 71-001, tableau 80, p. 92.
2. Pierre Bourdon, "Les jeunes et le chômage: une place permanente à moins que...", Commerce, vol. 73, décembre 1971, p. 23.
3. Martin Feldstein, "The Economics of the New Unemployment", The Public Interest, no 33, automne 1973, p. 13.
4. Statistique Canada, La population active, décembre 1977, 71-001, tableau 80, p. 92.
5. Statistique Canada, "Activité et caractéristiques des étudiants", op. cit., tableau 2, p. 64 et suivantes.

Le présent chapitre, consacré à l'examen du chômage tel que défini dans l'enquête sur la population active, traitera successivement des effectifs de chômeurs et des taux de chômage.

2.1 LE NOMBRE DE CHOMEURS

En 1977, les jeunes chômeurs, au nombre de 136 000, forment 47,2% de l'ensemble des chômeurs québécois. C'est une proportion beaucoup plus grande que celle que les jeunes représentent dans la population active, soit 27,4%. Depuis 1966, la part des jeunes dans l'ensemble des chômeurs a augmenté, puisqu'elle était alors de 40,0% (tableau 11). A cet égard, le Québec ne se distingue pas de l'ensemble du Canada, où les jeunes chômeurs constituent en 1977, 48,0% des chômeurs, par rapport à 40,1% en 1966[1]. Il faut noter cependant que l'accroissement de la proportion des jeunes parmi l'ensemble des chômeurs s'est produit avant 1975, période pendant laquelle la croissance du nombre de jeunes chômeurs (192,5%) dépasse de beaucoup celle du groupe aîné (103,3%). Par contre, depuis 1975, il y a eu une légère diminution de la proportion des jeunes parmi les chômeurs (de 48,4% à 47,2%). Entre 1975 et 1977 (enquête révisée), le nombre de chômeurs s'accroît plus rapidement parmi les actifs de 25 ans et plus (35,7%) que parmi les jeunes actifs (29,5%).

L'augmentation de la proportion de jeunes dans l'ensemble des chômeurs doit être attribuée aux jeunes

---

1. Pour l'évolution du nombre de chômeurs canadiens, se rapporter au tableau IX, en annexe.

TABLEAU 11

LES JEUNES CHOMEURS PAR RAPPORT A L'ENSEMBLE DES CHOMEURS, QUEBEC, 1966, 1971, 1975, 1975*, 1976* ET 1977*

Année	14-24 ans (en milliers)	Tous âges (en milliers)	Part des jeunes chômeurs dans l'ensemble des chômeurs (%)	Part des jeunes chômeurs dans l'ensemble des chômeurs de chaque sexe (%)	
	Les deux sexes			SM	SF
1966	40	100	40,0	34,6	63,2
1971	88	197	44,7	39,9	60,0
1975	117	239	49,0	45,8	58,9
1975*	105	217	48,4	47,3	51,8
1976*	116	236	49,2	49,6	48,4
1977*	136	288	47,2	47,1	47,5

* Enquête révisée sur la population active: groupe d'âges 15-24 ans et 15 ans et plus.

Source: Tableau IX, en annexe.

hommes. En effet, les jeunes chômeurs du sexe masculin représentent en 1975, 45,8% des chômeurs masculins, en comparaison de 34,6%, en 1966. Pendant ce temps, le phénomène inverse se manifestait chez les femmes: la part des jeunes femmes dans l'ensemble des chômeurs du sexe féminin baissait de 63,2% à 58,9%.

La diminution relative des jeunes femmes parmi l'ensemble des chômeurs du sexe féminin est survenue malgré la très forte augmentation du nombre de jeunes femmes en chômage. En 1966, il n'y avait que 12 000 jeunes femmes en chômage, soit 30,0% des jeunes chômeurs. En 1975,

on en retrouvait 43 000, qui représentaient 36,8% des jeunes chômeurs, ce qui demeure cependant inférieur à la place des femmes dans la population active jeune (42,0%). Entre 1975 et 1977 (enquête révisée), la proportion de femmes parmi les jeunes chômeurs est demeurée stable à 41,0% des jeunes chômeurs.

Pour mieux apprécier l'ampleur de la hausse du nombre de chômeurs à l'intérieur de chacun des grands groupes d'âges, il est nécessaire de tenir compte de l'augmentation du nombre d'actifs. Le tableau 12 permet de mettre en parallèle l'accroissement des nombres de chômeurs et d'actifs pendant la période 1966-1977.

Entre 1966 et 1975, l'augmentation absolue du nombre d'actifs chez les 25 ans et plus (399 000) équivaut à deux fois celle des jeunes actifs (185 000). Malgré cela, l'augmentation du nombre de jeunes chômeurs dépasse de 15 000 l'augmentation du nombre de chômeurs chez les 25 ans et plus. C'est chez les femmes de 25 ans et plus que le rapport entre l'augmentation du nombre de chômeurs et l'augmentation du nombre d'actifs est le plus faible. En effet, entre 1966 et 1975, le nombre de femmes actives de 25 ans et plus a augmenté de 219 000, pendant que l'effectif de chômeurs parmi elles ne s'accroissait que de 23 000[1]. Chez les jeunes hommes, groupe le plus touché,

---

1. Cette forte croissance de la main-d'oeuvre féminine a été favorisée par l'évolution de l'emploi dans des secteurs d'activité où les femmes se concentrent davantage. Voir: Robert Gaboriault, Les tendances de l'emploi par secteur d'activité au Québec, de 1966 à 1975 (mise à jour), Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, 1977, et Lise Audet, "Les femmes et la vie économique", Revue Statistique du Québec, vol. XVI, nos 1-2, juin-septembre 1977, p. XXX-XXXVI.

TABLEAU 12

LE NOMBRE D'ACTIFS ET LE NOMBRE DE CHOMEURS DANS CHAQUE GRAND GROUPE D'AGES, SELON LE SEXE, QUEBEC, 1966, 1971, 1975, 1975* ET 1977*

	Population active						Chômeurs					
	14-24 ans			25 ans et plus			14-24 ans			25 ans et plus		
	SM	SF	ENS.	SM	SF	ENS.	SM	SF	ENS.	SM	SF	ENS.
	(en milliers)											
1966	326	251	577	1 167	373	1 539	28	12	40	53	7	60
1971	369	281	650	1 258	486	1 744	61	27	88	92	18	110
1975	442	320	762	1 344	592	1 938	76	43	117	90	30	122
1975*	414	336	749	1 321	598	1 919	62	44	105	69	43	112
1977*	423	341	764	1 348	680	2 028	80	56	136	91	61	152
Variations absolues												
1966-1971	43	30	73	91	113	205	33	15	48	39	11	50
1971-1975	73	39	112	86	106	194	15	16	29	-2	12	12
1966-1975	116	69	185	177	219	399	48	31	77	37	23	62
1975*-1977*	9	5	15	27	82	109	18	12	31	22	18	40
	(en pourcentage)											
Variations relatives												
1966-1971	13,2	12,0	12,7	7,8	30,3	13,3	117,9	125,0	120,0	73,6	157,1	83,3
1971-1975	16,5	13,9	17,2	6,8	21,8	11,1	24,6	59,3	33,0	-2,2	66,7	10,9
1966-1975	35,6	27,5	32,1	15,2	58,7	25,9	171,4	258,3	192,5	69,8	328,6	103,3
1975*-1977*	2,2	1,5	2,0	2,0	13,7	5,7	29,0	27,3	29,5	31,9	41,9	35,7

* Enquête révisée sur la population active: groupe d'âges 15-24 ans. A cause de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Source: Tableaux V et IX, en annexe.

l'accroissement de 116 000 actifs s'est traduit par 48 000 chômeurs supplémentaires. Au cours des trois dernières années, la situation s'est détériorée de manière générale, mais davantage chez les jeunes. Ceux-ci ont connu une augmentation de 15 000 actifs, mais aussi de 31 000 chômeurs. Quant au groupe de 25 ans et plus, il a bénéficié d'un apport de 109 000 actifs supplémentaires, tout en subissant un accroissement de 40 000 chômeurs.

Ces données cernent bien la situation défavorable dans laquelle se situent les jeunes actifs. L'examen de l'évolution du nombre de chômeurs par rapport à l'évolution du nombre d'actifs conduit à examiner le taux de chômage, qui exprime la proportion de chômeurs dans la population active.

2.2 LE TAUX DE CHOMAGE: DESCRIPTION ET EVOLUTION

En 1977, ce sont les actifs les plus jeunes, c'est-à-dire les moins de 20 ans, qui souffrent des taux de chômage les plus élevés: 22,1% par rapport à 15,2% pour les actifs de 20-24 ans. Les taux de chômage masculins dépassent les taux féminins, le sommet revenant aux jeunes hommes de 17-19 ans (voir le tableau 13).

Toujours en 1977, avec un taux de chômage de 17,8%, les jeunes Québécois considérés dans l'ensemble souffrent d'un taux de chômage 2,4 fois plus élevé que celui de leurs aînés. Même en séparant les actifs de 25 ans et plus en plusieurs groupes d'âges, on n'en trouve aucun ayant un taux aussi élevé que les jeunes. C'est ce que l'on peut constater à la lecture du tableau 14.

TABLEAU 13

TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES SELON LE SEXE ET L'AGE,
QUEBEC, 1977
(taux en %)

Groupe d'âges	Sexe masculin	Sexe féminin	Les deux sexes
15-19 ans			
15-16 ans	20,0	18,2	19,3
17-19 ans	23,6	21,7	22,7
total	22,9	21,1	22,1
20-24 ans	16,4	13,8	15,2
15-24 ans	18,9	16,5	17,8

Source: Tableau II, en annexe.

TABLEAU 14

TAUX DE CHOMAGE SELON L'AGE,
QUEBEC, 1977

Groupe d'âges	Taux (%)
15-24 ans	17,8
25 ans et plus	7,5
25-34 ans	9,0
35-44 ans	6,8
45-54 ans	6,4
55-64 ans	7,4
65 ans et plus	...

... Estimation trop faible pour être publiée.

Source: Statistique Canada, La population active, décembre 1977, 71-001.

Cet écart entre les jeunes et leurs aînés existe depuis plusieurs années, puisque déjà, en 1970, le chômage des jeunes atteignait 2,3 fois celui des 25 ans et plus, par rapport à 1,8, en 1966. Il est donc important de souligner que c'est avant 1970 que l'écart entre jeunes et aînés s'est creusé. Entre 1975 et 1977, l'augmentation du taux a été aussi forte chez les actifs de 25 ans et plus que chez les jeunes actifs, reflétant ainsi la forte progression du nombre de chômeurs de 25 ans et plus.

Par ailleurs, l'évolution des taux de chômage selon le sexe (tableau 15) révèle des différences importantes: les hommes de 15-24 ans ont, en 1977, le taux de chômage le plus élevé (18,9%), tandis que les femmes connaissent depuis 1966 l'augmentation la plus forte. Le taux de chômage des femmes représente, en 1975, environ 2,7 fois le taux observé en 1966, et l'augmentation est semblable autant chez les jeunes femmes que chez leurs aînées.

La forte augmentation du taux de chômage chez les jeunes, observée au Québec entre 1966 et 1977, se retrouve également dans l'ensemble du Canada[1]. Le rapport entre le taux de chômage des jeunes et celui des 25 ans et plus et les caractéristiques du taux de chômage des jeunes selon l'âge et le sexe suivent une évolution identique au Québec et dans l'ensemble du Canada: fort accroissement de l'écart entre le taux des jeunes et celui de leurs

---

1. L'évolution des taux de chômage canadiens apparaît au tableau XI, en annexe.

TABLEAU 15

TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES ET DES PERSONNES DE 25 ANS ET PLUS, SELON LE SEXE, QUEBEC, 1966, 1971, 1975, 1975*, 1976* ET 1977*

	14-24 ans			25 ans et plus		
	Sexe masc.	Sexe fém.	Les deux sexes	Sexe masc.	Sexe fém.	Les deux sexes
1966	8,6	4,8	6,9	4,5	1,9	3,9
1971	16,5	9,6	13,5	7,3	3,7	6,3
1975	17,2	13,4	15,3	6,7	5,1	6,3
1975*	15,0	13,1	14,0	5,2	7,1	5,8
1976*	16,9	13,7	15,5	5,4	7,6	6,1
1977*	18,9	16,5	17,8	6,7	9,0	7,5
Rapport entre:						
.le taux de 1975 et celui de 1966	2,0	2,8	2,2	1,5	2,7	1,6
.le taux de 1977* et celui de 1975*	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3

* Enquête révisée sur la population active: groupe 15-24 ans.

Source: Tableau X, en annexe.

afnés; rapprochement entre les taux à 15-19 ans et à 20-24 ans, les premiers demeurant toujours nettement supérieurs aux seconds; rétrécissement de l'écart entre les taux des jeunes du sexe masculin et ceux du sexe féminin.

Cependant, malgré ces similitudes, une différence appréciable subsiste en 1977 entre le taux de chômage québécois et canadien. En effet, le taux de chômage des jeunes Québécois, qui pourtant participent en moins grande proportion au marché du travail, dépasse de 23% le taux

canadien, ce qui est à peine moins élevé que l'écart observé au niveau des taux de chômage des actifs de 25 ans et plus.

2.3 LE TAUX DE CHOMAGE SELON DIVERSES CARACTERISTIQUES DES JEUNES

Jusqu'ici, les variations du taux de chômage ont été reliées à l'âge et au sexe. Cependant, plusieurs autres caractéristiques de la population active jeune peuvent avoir un effet sur leur taux de chômage. La présente section concerne l'examen du taux de chômage des jeunes sous trois aspects: l'état matrimonial, le niveau de scolarité et la fréquentation scolaire.

Pour l'ensemble des jeunes, le taux de chômage des célibataires surpasse nettement le taux des personnes mariées (tableau 16). Au niveau des groupes selon l'âge et le sexe, c'est seulement pour les hommes de 20-24 ans qu'une relation aussi forte existe: les célibataires ont un taux de chômage qui atteint presque deux fois le taux des gens mariés de ce groupe d'âges (19,3%, par rapport à 10,4%). Dans l'ensemble, les taux des actifs de moins de 20 ans dépassent les taux du groupe 20-24 ans, quel que soit l'état matrimonial.

Certains autres phénomènes qui apparaissent contradictoires méritent d'être signalés. Premièrement, dans le groupe 15-19 ans, les gens mariés souffrent d'un chômage plus élevé que les célibataires, contrairement à ce que l'on observe dans le groupe 20-24 ans. Deuxièmement, les femmes mariées et les femmes célibataires du

TABLEAU 16

TAUX DE CHOMAGE SELON LE SEXE, L'AGE
ET L'ETAT MATRIMONIAL, QUEBEC, 1977
(taux en %)

Groupe d'âges et état matrimonial	Sexe masculin	Sexe féminin	Les deux sexes
15-19 ans			
célibataire	23,0	20,5	21,9
marié	...	...	25,0
autres	...	...	...
ensemble	22,9	21,1	22,1
20-24 ans			
célibataire	19,3	13,8	17,1
marié	10,4	13,5	12,0
autres	...	...	...
ensemble	16,4	13,8	15,2
15-24 ans			
célibataire	21,0	17,2	19,4
marié	11,0	15,0	13,2
autres	...	...	...
ensemble	18,9	16,5	17,8
25 ans et plus			
célibataire	12,7	5,1	9,2
marié	5,7	10,3	7,1
autres	10,4	8,0	9,0
ensemble	6,7	9,0	7,5

... Estimation trop faible pour être publiée.

Source: Tableau XIV, en annexe.

groupe 20-24 ans détiennent un taux très semblable (13,5% et 13,8%), tandis que chez les femmes de 25 ans et plus, le taux des femmes mariées atteint le double de celui des célibataires.

Il est également important de souligner l'effet de l'état matrimonial dans l'écart du chômage entre les actifs des deux grands groupes d'âges. D'une part, quel que soit l'état matrimonial, les jeunes ont un taux de chômage supérieur à celui des actifs de 25 ans et plus. D'autre part, le fait que le taux de chômage des célibataires dépasse celui des personnes mariées accroît l'écart entre les deux groupes d'âges, car les jeunes actifs sont en majorité célibataires, alors que les personnes mariées dominent parmi les actifs de 25 ans et plus. On peut constater que, même si la composition matrimoniale des jeunes actifs leur est défavorable, ce facteur ne fait qu'expliquer une partie de l'important écart entre jeunes et aînés: en effet, si les jeunes actifs avaient la même composition matrimoniale que leurs aînés (tableau 9), leur taux de chômage baisserait de 17,8% à 14,4%.

Les variations du taux de chômage selon l'état matrimonial sont grandes, mais elles le sont encore davantage selon le niveau de scolarité. L'enquête sur la population active permet de distinguer les taux de chômage selon la scolarité pour la population active du Québec, en 1977 (tableau 17).

On remarque d'abord que le taux de chômage varie en sens inverse du niveau de scolarité: plus la scolarité augmente, plus le chômage est faible. Ce phénomène se retrouve autant chez les jeunes actifs que chez les actifs de 25 ans et plus. On voit la position très désavantageuse qu'occupent les personnes à faible niveau de scolarité dans un monde caractérisé par une technologie avancée.

TABLEAU 17

TAUX DE CHOMAGE SELON L'AGE
ET LE NIVEAU DE SCOLARITE,
QUEBEC, 1977
(taux en %)

Niveau de scolarité	15-24 ans	25 ans et plus	Tous âges
0 à 8 années	25,7	9,5	10,6
Etudes secondaires partielles ou complètes	18,9	7,8	11,9
Etudes postsecondaires partielles	16,5	6,9	11,4
Etudes postsecondaires complètes	12,0	5,5	7,3
Diplôme universitaire	...	3,6	4,3
Ensemble	17,8	7,5	10,3

... Estimation trop faible pour être publiée.

Source: Tableau XV, en annexe.

Mais quel que soit le niveau de scolarité, le taux de chômage des jeunes Québécois est supérieur à celui des actifs de 25 ans et plus. Il est encore plus étonnant de constater, pour l'ensemble du Canada, que le taux de chômage le plus faible observé chez les jeunes dépasse le taux le plus élevé observé chez les actifs de 25 ans et plus. En effet, les jeunes actifs ayant un diplôme universitaire ont un taux de chômage de 8,4%, soit légèrement plus que celui des actifs de 25 ans et plus n'ayant pas atteint leur neuvième année, 8,0%[1].

1. Statistique Canada, La population active, décembre 1977, 71-001, tableau 48, p. 60.

Nous avons vu au chapitre précédent que les jeunes actifs ne se répartissent pas selon le niveau de scolarité de la même façon que la population active de 25 ans et plus. Etant donné les fortes variations du taux de chômage selon la scolarité, on peut se demander quel effet la répartition des actifs par niveau de scolarité exerce sur le rapport entre le taux de chômage des jeunes et celui de leurs aînés. Les calculs révèlent que si la population active jeune se répartissait selon la scolarité de la même façon que leurs aînés, leur taux de chômage augmenterait de 17,8% à 18,9%. L'effet est faible, mais il signifie tout de même que la répartition des jeunes actifs selon le niveau de scolarité leur est légèrement favorable.

Puisqu'un grand nombre de jeunes sont étudiants, il apparaît nécessaire d'examiner le chômage de ce groupe particulier. A cet égard, on peut distinguer trois types de situations reflétant la vie propre à ce groupe. Nous avons vu au chapitre précédent que l'activité des étudiants varie beaucoup selon qu'ils sont en période scolaire ou en période estivale. Mais les étudiants en période estivale peuvent n'être que temporairement sur le marché du travail s'ils veulent retourner aux études à l'automne, ou ils peuvent chercher à s'intégrer de façon permanente sur le marché du travail, dans le cas contraire.

Durant l'année scolaire, le chômage des actifs de 15-24 ans qui étudient à plein temps est inférieur au chômage de l'ensemble des jeunes actifs. En avril 1977, par exemple, les 5 000 étudiants en chômage, qui ne représentent que 4,1% de l'ensemble des jeunes chômeurs, déterminent un taux de chômage des étudiants de 5,8%, taux beaucoup plus bas que celui de 17,1% relevé pour l'ensemble des jeunes

TABLEAU 18

TAUX DE CHOMAGE DES ETUDIANTS A PLEIN TEMPS ET DE L'ENSEMBLE DES JEUNES, GROUPE 15-24 ANS, QUEBEC, AVRIL 1977

	Etudiants à plein temps	Ensemble des jeunes
Nombre de chômeurs (en milliers)	5	123
Taux de chômage (en %)	5,8	17,1
Source: Tableau III, en annexe.		

actifs[1]. De la même façon que les étudiants abaissent le taux d'activité des jeunes, ils contribuent donc à diminuer leur taux de chômage[2].

L'autre élément important de l'activité économique des étudiants concerne la période de mai à septembre. Pour les étudiants fréquentant l'école en mars 1977, les données de Statistique Canada font une distinction entre les personnes désirant poursuivre leurs études à l'automne (les étudiants "persévérants") et les personnes ayant l'intention de ne plus reprendre leurs études ou n'en étant pas certaines (les étudiants "non persévérants"). Les chômeurs parmi ces

1. Il faut noter que le taux de chômage du mois d'avril n'est ni le plus élevé, ni le plus faible que les étudiants ont connu durant l'année scolaire 1977. Les taux du mois de mai, 5,3%, et de septembre, 10,8%, sont les extrêmes pour cette année (tableau XVI, en annexe). Cependant, même en septembre, les étudiants ne forment que 6,5% de l'ensemble des chômeurs du groupe 15-24 ans.

2. Sur le plan statistique, car nous ne savons pas ce qu'il adviendrait des taux des jeunes si les étudiants se retiraient effectivement du marché du travail.

étudiants forment une part appréciable des jeunes chômeurs. Ainsi, en juillet 1977, mois pour lequel le nombre de chômeurs de ce groupe est le plus élevé, ils forment 43,9% des jeunes chômeurs[1].

Les deux catégories d'étudiants présentent de nombreuses différences à la fois au niveau du taux d'activité et au niveau du taux de chômage. Ainsi, en juillet 1977, le taux d'activité des étudiants persévérants s'élevait à 54,3%, en comparaison de 74,2% pour les étudiants non persévérants[2]. On comprend facilement que les personnes ne voulant plus retourner aux études ou n'en étant pas certaines essaient, en plus grande proportion, d'entrer sur le marché du travail. Mais leur taux de chômage est aussi plus élevé. Toujours en juillet, les taux de chômage sont respectivement de 19,7% et de 26,5%, à comparer à 18,1% pour la population active jeune[3].

Néanmoins, c'est chez les plus jeunes (15-19 ans) que l'obtention d'un emploi semble le plus difficile. En faisant l'hypothèse que l'écart relatif entre le chômage des étudiants non persévérants du groupe 15-19 ans et celui des mêmes étudiants de 15-24 ans est le même au Québec que dans l'ensemble du Canada[4], on obtient un taux de chômage de 31,1% pour les étudiants québécois de 15-19 ans ne poursuivant pas leurs études. C'est donc presque une personne sur trois qui est en chômage, parmi ces derniers.

---

1. Statistique Canada, La population active, juillet 1977, 71-001, tableau 28, p. 39 et tableau 43, p. 52.
2. Tableau XII, en annexe.
3. Ibidem.
4. Statistique Canada, La population active, juillet 1977, 71-001, tableau 43, p. 52.

Un tel taux de chômage (31,1%) révèle probablement mieux les difficultés propres aux nouveaux arrivants permanents sur le marché du travail que le taux de l'ensemble du groupe 15-19 ans, pourtant très élevé (24,0%, en juillet).

2.4 CONCLUSION

A la fin de ce bref examen des statistiques du chômage, il n'est pas exagéré de conclure que la position des jeunes actifs sur le marché du travail est très défavorable. Cette conclusion est suggérée par l'étude autant du nombre de chômeurs que du taux de chômage. En effet, les jeunes chômeurs forment 47,2% des chômeurs en 1977, alors que les jeunes actifs ne représentent que 27,4% de l'ensemble des actifs. Au cours de la période 1975-1977, l'augmentation absolue du nombre de jeunes chômeurs a été plus forte que l'accroissement du nombre de jeunes actifs. Le nombre de jeunes ayant un emploi a donc diminué pendant ces trois années, alors qu'il continuait d'augmenter dans l'ensemble de la population. Il n'est donc pas étonnant de constater que le taux de chômage des jeunes représente 2,4 fois celui du reste de la population active.

En utilisant les statistiques disponibles, le taux de chômage a été mis en relation avec l'état matrimonial et le niveau de scolarité. Encore là, nous avons relevé la situation difficile des jeunes sur le marché du travail. Ainsi, quel que soit l'état matrimonial et le niveau de scolarité, le taux de chômage des jeunes actifs dépasse celui des actifs de 25 ans et plus. Même le groupe de jeunes actifs ayant la scolarité la plus élevée subit un taux de chômage plus élevé que celui des actifs de 25 ans

et plus dont la scolarité est la plus faible. Finalement, le rôle de la fréquentation scolaire a été souligné. A cet égard, il faut noter, d'une part, que les étudiants à plein temps en chômage représentent pendant l'année scolaire une proportion relativement petite dans l'ensemble des jeunes chômeurs et d'autre part, que les étudiants non persévérants, qui peuvent être assimilés à de nouveaux arrivants sur le marché du travail, vivent une expérience très difficile.

L'étude du chômage selon ces diverses variables, âge, sexe, état matrimonial, scolarité et fréquentation scolaire, améliore notre connaissance du chômage des jeunes, notamment dans son rapport avec le chômage du reste de la population active. Toutefois, il est nécessaire d'intégrer ces connaissances dans le cadre des explications les plus courantes qui sont apportées au chômage élevé des jeunes et d'analyser ce que peut cacher ce phénomène persistant.

CHAPITRE 3

CERTAINES EXPLICATIONS AU CHOMAGE DES JEUNES

CHAPITRE 3

CERTAINES EXPLICATIONS AU CHOMAGE DES JEUNES

Comme nous venons de le voir au chapitre précédent, le chômage chez les jeunes est parvenu à un seuil critique. De fait, leurs taux de chômage n'ont cessé d'augmenter au cours des dix dernières années et leur situation relative par rapport aux aînés s'est de plus en plus détériorée. Au Québec (1977), les taux de chômage de certains sous-groupes de jeunes en particulier, comme les hommes de 17-19 ans (23,6%) et les femmes du même groupe (21,7%), atteignent des sommets encore inégalés.

Afin de jeter une première lumière sur ce problème, le présent chapitre confronte les explications les plus souvent proposées au chômage des jeunes et les situe, autant que possible, dans le contexte québécois. Toutefois, nous n'avons pas la prétention de faire un relevé exhaustif de tous les facteurs susceptibles d'influencer ce phénomène, de disposer de tous les éléments permettant de les critiquer en profondeur ou d'évaluer l'impact relatif de chacun.

3.1 L'INSUFFISANCE DE LA DEMANDE

Une explication fréquente au chômage est celle d'une demande globale déficiente. Cette faiblesse de la demande en biens et services et la diminution des possibilités d'emplois qui l'accompagne expliqueraient pour une bonne part les taux de chômage élevés de la population active en général et de la main-d'oeuvre

jeune en particulier.

En période de ralentissement économique, les jeunes sont les plus durement touchés. Ils sont les premiers à être refusés pour des emplois ou à être mis à pied[1]. En effet, au début de la baisse des activités, l'embauche est arrêtée et les jeunes arrivants sur le marché du travail font face à des portes closes. Si la récession se poursuit, l'employeur, surtout lorsqu'il est lié à une convention collective qui lui impose la règle de l'ancienneté, hésite moins à mettre à pied ses jeunes travailleurs peu expérimentés chez lesquels il a peu investi en formation sur le tas[2].

Lorsque la reprise s'amorce, deux scénarios s'opposent sur le sort réservé aux jeunes. Certains[3] sont d'avis qu'ils seront les derniers réembauchés tandis que d'autres[4] pensent qu'ils seront les premiers à retourner

---

1. Martin Feldstein, op. cit., p. 11; P. Melvyn, "Le chômage des jeunes dans les pays industrialisés à économie de marché", Problèmes économiques, 26 octobre 1977, no 1544, p. 4; Fred Lazar et Arthur Donner, op. cit., p. 301.

2. Faisant également partie de ce groupe de travailleurs dit "secondaires", les femmes qui retournent sur le marché du travail ou qui ont un emploi depuis peu de temps risquent également de subir le même sort que les jeunes en période de récession.

3. Fred Lazar et Arthur Donner, op. cit., p. 315; David R. Williamson et John W. Gartrell, Employee Work Attitudes and Work Behavior in Canadian Business, Ottawa, Conseil économique du Canada, Discussion paper no 51, mars 1976, p. 22

4. Claude Delcourt, "Les jeunes dans la vie active", Economie et Statistique, no 18, décembre 1970, p. 10; Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Le chômage chez les jeunes au Canada: une analyse détaillée, Ottawa, février 1976, p. 49.

au travail. Les tenants de la première option considèrent que le principe de l'ancienneté et le peu d'expérience des jeunes contribuent à retarder leur retour dans l'entreprise. Le deuxième groupe croit au contraire que la meilleure formation des jeunes, leurs salaires moins élevés, leur plus grande mobilité et la possibilité pour l'entreprise de les former plus facilement inciteraient les employeurs à les faire entrer au travail les premiers.

Selon nous, la priorité ou non accordée aux jeunes dépend principalement du niveau de qualification des emplois disponibles au moment de la reprise et de l'application ou non de la règle de l'ancienneté. Par exemple, dans les entreprises syndiquées (où s'applique normalement le principe de l'ancienneté) et où les emplois à pourvoir sont qualifiés, il est légitime de prévoir que les jeunes (surtout ceux avec un faible niveau de scolarité) seront les derniers réembauchés. Par contre, ces derniers seront possiblement les premiers rappelés pour combler des postes non qualifiés dans des industries où l'ancienneté ne s'applique pas.

Quel que soit le scénario, les jeunes se retrouveraient dans une position relative qui se serait détériorée par rapport à celle qu'ils détenaient au début du cycle[1]. Cette détérioration s'expliquerait par la substitution de capital au travail[2], c'est-à-dire l'introduction de nouveaux équipements ou d'une nouvelle technologie et par la réorganisation du processus de production (modifications à

---

1. "Young on the Dole", The Economist, 11 juin 1977, p. 13.

2. "Certaines statistiques montrent que le coût unitaire réel du capital a diminué par rapport à celui de la main-d'oeuvre." David H. Freedman, "Les perspectives de l'emploi dans les pays industrialisés à économie de marché", Revue internationale du travail, vol. 117, no 1, janvier-février 1978, p. 15.

l'agencement des opérations, achats ou fusion d'entreprises, etc.). Ces changements, apportés par les employeurs au creux du cycle économique pour assurer la survie de leurs entreprises, auraient pour effet de réduire par la suite les emplois disponibles et ce, particulièrement pour les jeunes[1].

Néanmoins, les taux de chômage des jeunes se maintiennent à des niveaux élevés même en période de plein emploi[2]. "Aujourd'hui même, dans des pays où le chômage est très faible (en Norvège et en Suède, par exemple), la proportion des jeunes sans emploi est le double ou le triple de celle des adultes."[3]

Cette constatation incite les spécialistes à se tourner également vers d'autres facteurs susceptibles de fournir des explications complémentaires au chômage excessif des jeunes.

3.2 L'AFFLUENCE DES JEUNES

Ces explications sont d'abord cherchées du côté de l'offre de travail, c'est-à-dire chez les jeunes eux-mêmes.

---

1. Béatrice G. Reubens, "Lessons from Abroad on Employing Youth", Worklife, vol. 2, no 2, février 1977, p. 4.
2. Pierre Bourdon, op. cit., p. 22-24; Fred Lazar et Arthur Donner, op. cit., p. 299; Martin Feldstein, op. cit., p. 10.
3. P. Melvyn, op. cit., p. 4.

Un premier facteur qui est souvent mentionné comme responsable du chômage élevé chez les jeunes est leur arrivée dite "massive" sur le marché du travail. Il est vrai que les jeunes ont connu une forte augmentation de leur contingent dans la population active. Au Québec, de 1966 à 1975, le nombre de jeunes actifs a augmenté de 32,1%[1]. Cette augmentation de jeunes actifs proviendrait, pour la période 1966-1971, de leur croissance démographique, tandis que pour la période 1971-1975, elle serait attribuable à la fois à leur croissance démographique et à la hausse de leur taux d'activité.

Néanmoins, le groupe des 25 ans et plus qui s'est également accru de façon appréciable durant la même période (25,9%) connaît, dans la période très récente de 1975-1977, un taux d'accroissement (5,7%) qui est plus du double de celui des jeunes actifs (2,0%)[2]. Il est également intéressant de noter que la plus forte augmentation de la population active jeune se situe dans la période 1971-1975 (17,2%), alors que la plus forte augmentation des jeunes chômeurs se retrouve au contraire dans les années 1966-1971 (120,0%)[3]. Cette dernière constatation s'applique aussi aux autres sous-groupes de la population active. Compte tenu de ces éléments, il ne faudrait peut-être pas exagérer l'impact de l'accroissement important du nombre de jeunes sur leurs taux de chômage élevés[4].

---

1. Tableau 12.
2. Ibidem.
3. Ibidem.
4. Fred Lazar et Arthur Donner, op. cit., p. 297.

Un autre groupe d'actifs a d'ailleurs vu ses effectifs augmenter beaucoup plus que ceux des jeunes. Il s'agit des femmes de 25 ans et plus. Celles-ci ont augmenté de 58,7% leur nombre dans la population active, entre 1966 et 1975[1]. Elles entrent donc directement en compétition avec les jeunes et surtout les jeunes femmes dans l'obtention des emplois disponibles. En dépit du fait que l'accroissement de ces dernières dans la population active ait été beaucoup plus faible (27,5%) que celui de leurs aînées, leur taux de chômage n'en a pas moins un peu plus augmenté que celui des femmes plus âgées[2].

3.3 LA COMPOSITION DE LA MAIN-D'OEUVRE JEUNE

Les difficultés aiguës de certains sous-groupes de jeunes auraient également une influence particulièrement néfaste sur le chômage de l'ensemble des jeunes. D'abord, les jeunes actifs comptent dans leurs rangs une plus forte proportion de nouveaux arrivants sur le marché du travail que les autres groupes d'âges[3]. Aux Etats-Unis, Feldstein a estimé que les nouveaux arrivants en chômage représentaient 40% des adolescents chômeurs (16-19 ans)[4]. Etant donné que nous ne disposons pas de données directes sur les nouveaux arrivants, nous devons recourir aux statistiques sur les étudiants non persévérants pour les estimer.

---

1. Tableau 12.
2. La hausse du taux de chômage chez les femmes de 14-24 ans a été de 179% de 1966 à 1975, tandis qu'elle a été de 168% chez les femmes de 25 ans et plus, pendant la même période. Tableau X, en annexe.
3. Alan L. Sorkin, Education, Unemployment and Economic Growth, Lexington (Mass.), Lexington Books, 1974, p. 48.
4. Martin Feldstein, op. cit., p. 10.

Au Québec, en septembre 1977, les étudiants qui n'ont pas l'intention de retourner aux études ou n'en sont pas certains forment 22,3% des chômeurs de 15-24 ans[1]. En appliquant aux données du Québec les proportions canadiennes, les étudiants non persévérants de 15-19 ans en chômage représenteraient 33,2% des chômeurs de 15-19 ans[2]. Même si ce dernier pourcentage est plus faible que celui de Feldstein, il laisse entendre que les nouveaux arrivants ont une influence substantielle sur le chômage des jeunes et particulièrement sur celui des 15-19 ans.

Cependant, pour mieux situer l'influence des nouveaux arrivants, il est préférable, selon nous, d'estimer l'impact du chômage des étudiants non persévérants sur le taux de chômage des jeunes. Ainsi, le taux de chômage de 18,4% qui prévaut en septembre 1977 chez le groupe des 15-24 ans au Québec serait de 16,4% sans l'arrivée de ces étudiants sur le marché du travail[3]. En se servant encore des proportions canadiennes et en excluant les étudiants non persévérants de 15-19 ans des actifs et des chômeurs québécois du même groupe d'âges, le taux de chômage de ces derniers passe de 22,9% à 19,2%[4]. C'est donc dire que

---

1. Statistique Canada, La population active, septembre 1977, 71-001, p. 39 et 52.
2. Les données sur les étudiants non persévérants par sous-groupes d'âges (15-19 ans et 20-24 ans) ne sont pas disponibles pour le Québec. Compilations effectuées par l'OPDQ à partir de Statistique Canada, La population active, septembre 1977, 71-001, p. 39 et 52.
3. Idem, p. 20, 39, 40 et 52.
4. Ibidem.

cette partie des nouveaux arrivants[1] contribuent pour 10,9% au taux de chômage des 15-24 ans et pour 16,2% à celui des 15-19 ans. Ces chiffres sont beaucoup moins frappants que celui de 40% avancé par Feldstein. Toutefois, même en gardant à l'esprit que septembre est le mois où les étudiants non persévérants sont en plus grand nombre sur le marché du travail (96 000 en 1977) et où leur taux de chômage est le plus élevé (32,3% en 1977)[2], il n'en demeure pas moins que les nouveaux arrivants contribuent pour une partie non négligeable au taux de chômage des jeunes et surtout des plus jeunes (15-19 ans).

Un autre groupe qui contribuerait à gonfler le taux de chômage des jeunes serait celui des étudiants à plein temps à la recherche d'emplois à temps partiel[3]. Or, tel n'est pas le cas pour le Québec où le taux de chômage des étudiants à plein temps, qui, par définition[4], cherchent tous des emplois à temps partiel, est 5,8%[5]. C'est donc dire que l'exclusion statistique des étudiants à plein temps actifs de l'ensemble des jeunes actifs aurait pour effet de hausser le taux de chômage de ces derniers, contrairement à l'affirmation ci-dessus.

---

1. Le nombre des nouveaux arrivants risque d'être sous-estimé parce qu'il ne tient pas compte des nouveaux arrivants qui ont déjà quitté l'école et qui sont toujours demeurés inactifs jusqu'en septembre 1977.

2. Tableau XII, en annexe.

3. Fred Lazar et Arthur Donner, op. cit., p. 308.

4. En effet, Statistique Canada considère comme inactifs les étudiants à plein temps qui disent chercher un emploi à plein temps et, de ce fait, ces derniers sont exclus des chômeurs. Il n'en reste pas moins que la très grande majorité des étudiants à plein temps ne sont pas disponibles pour occuper immédiatement un emploi.

5. Tableau III, en annexe.

3.4 LES CARACTERISTIQUES PERSONNELLES DES JEUNES

L'absence de responsabilités familiales et financières chez les jeunes les inciteraient à chercher moins ardemment de l'emploi. A titre d'illustration, l'on fait remarquer que le taux de chômage des jeunes hommes mariés est beaucoup plus faible que celui des jeunes hommes célibataires. Cet écart entre les taux de chômage des jeunes mariés et des jeunes célibataires existe effectivement au Québec. Ainsi, en 1977, le taux de chômage des jeunes hommes célibataires (21,0%) est 1,9 fois plus élevé que celui des jeunes hommes mariés (11,0%)[1]. Bien que le même rapport soit encore plus grand (2,2 fois) chez les hommes de 25 ans et plus[2], le chômage élevé des célibataires a un impact plus grand sur le taux de chômage des jeunes que sur celui de leurs aînés en raison de la plus forte proportion de célibataires chez les 15-24 ans[3].

Selon certains, l'influence de ce manque de responsabilités familiales et financières serait accentuée par la possibilité pour les jeunes de toucher des prestations d'aide sociale et d'assurance-chômage. Pourtant, certaines études et données tendraient à remettre en question cet argument. Ainsi, une étude menée dans les principales villes canadiennes auprès des jeunes faisant appel à l'aide sociale (1971) concluait que les jeunes qui y ont recours ne le font qu'après avoir longtemps cherché de

---

1. Tableau 16.
2. Ibidem.
3. Voir discussion de ce point à la p. 41.

l'emploi et n'en avoir pas trouvé[1]. Quant à l'assurance-chômage, elle ne semble pas attirer plus les jeunes que leurs aînés et, de fait, ce programme est loin d'être généreux à l'égard des jeunes chômeurs. Les jeunes, et surtout les plus jeunes (16-19 ans), seraient les moins nombreux à accepter l'assurance-chômage plutôt qu'un emploi au salaire minimum[2]. Dans les faits, les jeunes sont sous-représentés chez les bénéficiaires de l'assurance-chômage alors qu'ils sont sur-représentés chez les chômeurs[3]. "Cette sous-représentativité s'explique surtout par le fait que beaucoup sont des nouveaux venus parmi la population active (ou ont une expérience de travail antérieure très limitée) et ne sont donc pas éligibles aux prestations d'assurance-chômage."[4]

Bien que la présence accentuée de nouveaux arrivants et de célibataires constitue une source appréciable de chômage chez les jeunes, elle est loin d'expliquer entièrement leurs taux de chômage excessifs. C'est pourquoi, nombreux sont les auteurs qui pointent aussi du doigt le système scolaire comme responsable d'une partie des maux des jeunes sur le marché du travail.

---

1. Conseil canadien de développement social, A Right of Opportunity: a Report on Youth and Social Assistance, Ottawa, 1972, p. 6.

2. M. Burnstein et al., Les Canadiens et le travail: conclusions d'une étude sur l'éthique du travail et d'une étude sur la satisfaction professionnelle, Ottawa, Information Canada, 1975, p. 45.

3. Michael L. Skolnik et Farid Siddiqui, "The Paradox of Unemployment and Job Vacancies: Some Theories Confronted by Data", Relations industrielles, vol. 31, no 1, 1976, p. 56; Christopher Green et Jean-Michel Cousineau, Chômage et programmes d'assurance-chômage, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1976, p. 39.

4. Christopher Green et Jean-Michel Cousineau, op. cit., p. 39.

3.5 LE SYSTEME D'EDUCATION

Il est indéniable que le niveau de scolarité des jeunes a augmenté considérablement depuis les quinze dernières années et qu'il continuera à s'accroître. Au Canada, en 1961, 13% de ceux qui étaient éligibles allaient au-delà du "high school". En 1977, ce pourcentage passait à 25% et l'on prévoit qu'il sera de 35% en 1985[1]. Ce prolongement de la scolarité risquerait de repousser le problème à plus tard[2].

Cette perception dramatique du chômage chez les jeunes instruits a d'ailleurs été aggravée, parfois à tort, par la presse au cours de ces dernières années. Par exemple, le Financial Post affirme qu'au Canada (1974), seulement 24% des gradués de premier cycle universitaire avaient trouvé un emploi dans leur spécialité six mois après leur sortie des études[3]. Même les professions libérales, traditionnellement bien protégées contre le chômage, n'y échapperaient plus. En mai 1977, Le Jour cite le bâtonnier du Québec qui déclare que "60% des avocats qui ont été assermentés depuis janvier 1977 n'ont aucun emploi, n'ont rien en vue et se sentent incapables d'ouvrir leur propre étude"[4]. Quant aux individus hautement qualifiés qui auraient la chance de trouver un emploi, une proportion appréciable (21%), selon le Financial Post encore, occuperait des postes qui ne requièrent aucune formation post-

---

1. Randall Litchfield, "The Baby Boom Learns About the Facts of Life", Financial Post, automne 1977, p. 3.
2. Béatrice G. Reubens, op. cit., p. 13.
3. "Have We Got a Job for You! Maybe...", Financial Post, automne 1977, p. 6.
4. Gisèle Lalande, op. cit., p. 42.

secondaire[1]. Une enquête menée en 1973 auprès d'une partie des finissants de l'Université de Montréal révèle qu'environ le quart de ses gradués travaillent en dehors de leur spécialisation[2].

En dépit de ces chiffres quelque peu alarmistes, il n'en demeure pas moins que le taux de chômage de ceux qui possèdent un diplôme universitaire est notablement plus faible que ceux qui n'en ont pas. Au Québec (1977), le taux de chômage de l'ensemble des actifs diplômés d'université (4,3%) représente environ 40% de celui du groupe des moins scolarisés (0 à 8 années de scolarité)[3]. De façon générale, les écarts entre les taux de chômage selon le niveau de scolarité sont plus élevés chez les jeunes que chez leurs aînés. Par exemple, chez les 15-24 ans, les moins scolarisés ont un taux de chômage 2,14 fois plus élevé que ceux qui ont un diplôme postsecondaire tandis que, chez les 25 ans et plus, le même rapport est 1,58[4]. Il semble donc qu'une éducation plus poussée contribue à restreindre le chômage et ce, davantage chez les jeunes que chez leurs aînés.

Quant au sort réservé aux jeunes Québécois sortant du secondaire avec une formation générale, il serait pire que celui des diplômés possédant une formation professionnelle. Six mois après la fin de leurs études (année scolaire 1971-1972), les finissants du secondaire général

---

1. Randall Litchfield, "The Baby Boom Learns About the Facts of Life", op. cit., p. 3.

2. Avigdor Farine et Pierre-Paul Proulx, "La correspondance entre la formation et l'emploi chez un échantillon des sortants de l'université", L'orientation professionnelle, vol. 12, no 2, été 1976, p. 61.

3. Tableau 17.

4. Ibidem.

chômaient dans une proportion de 27,5% comparativement à 17% chez les sortants du secteur professionnel[1]. En dépit de leur meilleure performance, ces derniers se sentent moins bien préparés à leur travail que leurs confrères[2].

A l'instar des jeunes eux-mêmes, de plus en plus nombreux sont ceux qui croient que "les faiblesses du système d'enseignement, notamment au niveau secondaire"[3] sont responsables d'une partie des difficultés que ceux-ci rencontrent à leur entrée sur le marché du travail et que "l'acquisition d'une formation professionnelle... ne constitue pas en soi une protection infaillible contre le chômage"[4].

De façon plus générale, l'on reproche au système scolaire son manque de concordance avec le marché du travail. Manque de concordance entre la production scolaire et les besoins des entreprises[5]. Même dans les cas où le système d'éducation forme les jeunes dans les bonnes spécialités, on lui reproche encore là un déphasage persistant

---

1. Pauline Beaulne,"Plus grande ouverture du marché du travail aux élèves du secteur professionnel", La revue scolaire, vol. 25, no 1, septembre 1974, p. 13.

2. Pauline Beaulne, op. cit., p. 14; Hélène Lessard, Relance 1976, Commentaires des étudiants, Québec, ministère de l'Education, février 1977, p. 21.

3. Deputy Minister's Conference, Bridging the Gap Between Education and the World of Work, Ottawa, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, mars 1973, 56 p.

4. P. Melvyn, op. cit., p. 4.

5. Julien Aknin, "Les jeunes, l'emploi et l'information; Revue de questions sur les attitudes et opinions des jeunes devant les problèmes d'orientation et du travail", L'orientation scolaire et professionnelle, 2e année, no 2, avril, mai et juin 1973, p. 164; Claude Delcourt, op. cit., p. 12.

entre les techniques enseignées et celles utilisées dans l'emploi. A cause des progrès technologiques rapides, les diplômes deviennent vite désuets[1]. Manque de concordance aussi entre le milieu scolaire et le milieu de travail. Le climat qui règne à l'école s'éloigne de plus en plus de celui qui prévaut au travail. La liberté, les rapports amicaux entre les étudiants et les professeurs, voire leur insouciance, tranchent radicalement avec la discipline exigée par la production, la compétition entre les travailleurs et les rapports souvent tendus avec la direction[2]. Enfin, les étudiants sont mal orientés dans le choix de leur carrière. Ils sont mal informés sur les conditions de travail qu'ils expérimenteront à la sortie de l'école et sur les possibilités d'emploi offertes par le marché du travail[3].

La plupart de ces reproches adressés au système d'enseignement pourraient aussi bien être dirigés vers les entreprises. Le manque de planification (souvent même à court terme) des effectifs par les employeurs rend d'autant plus difficile une production scolaire adéquate. Le secret (imposé par la concurrence) qui entoure les projets d'investissement et les innovations technologiques est un facteur de taille qui empêche le système d'éducation de s'adapter rapidement. Le faible nombre de postes vacants

---

1. Marc Mangenot, Norbert Alisé et Fabienne Remoussin, Les jeunes face à l'emploi, Paris, Editions universitaires, 1972, p. 121; Fred Lazar et Arthur Donner, op. cit., p. 304.

2. P. Melvyn, op. cit., p. 6; Martin Feldstein, op. cit., p. 14; Fred Lazar et Arthur Donner, op. cit., p. 304.

3. M. Burnstein et al., op. cit., p. 43; Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, op. cit., p. 65.

qui est communiqué aux centres de main-d'oeuvre constitue un autre obstacle à la diffusion d'une information appropriée sur l'état du marché du travail. Quant au fossé qui s'élargit entre le milieu scolaire et le milieu du travail, il est tout aussi pertinent de se demander si ce n'est pas ce dernier qui prend du retard sur le développement de son environnement social.

Les problèmes d'ajustement entre l'apprentissage scolaire et les emplois ne sont pas les seules sources de difficultés des jeunes. D'autres contraintes, d'ordre institutionnel ou légal, viennent aussi diminuer leurs chances d'accès et d'avancement sur le marché du travail.

3.6 LE SYNDICALISME ET LE CORPORATISME

La contrainte la plus souvent mentionnée est certes la rigidité qu'entraîne dans l'offre de travail la présence des syndicats et des corporations. Au Québec, en 1975, les effectifs syndicaux représentaient 38% de la main-d'oeuvre directement syndicable[1]. Les taux de syndicalisation sont encore plus élevés dans certains secteurs industriels comme le tabac (77,6%) et la construction (52,7%)[2]. Les corporations, pour leur part, étaient au nombre de 38 en 1976 et comptaient 125 446 membres[3].

---

1. François Delorme et Gaspar Lassonde, Taux de syndicalisme au Québec - 1975, Québec, direction générale de la Recherche, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, novembre 1977, p. 1. La main-d'oeuvre directement syndicable exclut les chômeurs, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés.

2. Idem, p. 3.

3. Office des professions du Québec, L'évolution du professionnalisme au Québec, Québec, Office des professions, septembre 1976, p. 16.

Les comportements de ces institutions ont souvent comme conséquence le blocage des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Les syndicats de métier, "en particulier ceux de la construction, ont limité le nombre de candidats à l'apprentissage et même, dans certains cas, ont restreint dans chaque métier, le nombre de compagnons"[1]. Les corporations, de leur côté, ont "la possibilité de contrôler l'offre d'un service donné grâce au contrôle de l'admission à la pratique, à une hausse des exigences de scolarité ou à la répression de l'exercice illégal"[2]. Ce refoulement des nouveaux arrivants, dans le cas des corporations à la porte même de l'école, affecte surtout, comme nous l'avons constaté précédemment, les moins de 25 ans.

Le principe de l'ancienneté, pierre angulaire des conventions collectives, joue aussi un "rôle déterminant dans la sécurité de l'emploi et le réembauchage ainsi d'ailleurs que dans les promotions et la fixation des salaires"[3]. Les actions syndicales et corporatives viennent en quelque sorte accentuer la position de départ désavantageuse des jeunes actifs en protégeant les travailleurs déjà en place[4].

D'autres organismes, comme les comités paritaires (de la coiffure, de l'automobile) et l'Office de la construction, élèvent également d'autres barrières à l'entrée des jeunes dans différents métiers. La réglementation des durées d'apprentissage, l'obligation de subir des examens

---

1. Gil Levine, "Les jeunes travailleurs ruent dans les brancards", Gazette du travail, vol. 71, no 11, novembre 1971, p. 730-731.
2. Office des professions du Québec, op. cit., p. 57.
3. P. Melvyn, op. cit., p. 5.
4. Béatrice G. Reubens, op. cit., p. 4.

à la fin de chaque période d'apprentissage, l'émission de permis de travail, conçues d'abord pour assurer la qualité des biens produits ou des services rendus, aboutissent souvent au contingentement pur et simple de certains métiers.

3.7 LE SALAIRE MINIMUM

L'existence de la loi sur le salaire minimum, dans les pays où elle existe, est souvent tenue responsable d'une partie du chômage des jeunes. L'imposition d'un taux de salaire minimum rendrait les jeunes, surtout ceux ayant peu d'habiletés et un faible niveau de scolarité, non compétitifs sur le marché du travail. Dès lors, il deviendrait peu rentable pour les employeurs d'embaucher de la main-d'oeuvre jeune[1].

De façon générale, certains auteurs croient que le "résultat final" de l'application d'un salaire minimum ou son indexation "constituera une réduction permanente de la population active et une augmentation permanente du chômage"[2]. Dans cette optique, il est logique de penser que les premiers affectés par l'existence du salaire minimum ou par une hausse de celui-ci seront les travailleurs à la marge, c'est-à-dire les non-qualifiés, les faiblement scolarisés, les jeunes, ceux-là mêmes que la loi cherche à

---

1. James S. Coleman, Youth: Transition to Adulthood, Report of the Panel on Youth of the President's Science Advisory Committee, Chicago, The University of Chicago Press, 1974, p. 66.

2. E.G. West, "Faits nouveaux relatifs au débat sur le salaire minimum et ses effets structuraux", La Gazette du travail, juillet 1977, p. 306; Alan L. Sorkin, op. cit., p. 49.

protéger. Certaines études américaines[1] vont dans le sens de cette logique et concluent que le salaire minimum accentue le chômage des jeunes et des adolescents en particulier.

Par contre, le Conseil économique du Canada rapporte certaines études effectuées en Ontario et en Colombie-Britannique à partir desquelles il conclue que "rien n'indique, jusqu'à maintenant, que la hausse du salaire minimum dans les provinces et au niveau fédéral a modifié la tendance générale de la croissance de l'emploi au Canada"[2]. Une enquête menée en 1974 auprès d'entreprises québécoises de quatre secteurs d'activité[3] particulièrement sensibles au salaire minimum constate également que les effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi, "bien que réels, ne peuvent être qualifiés d'importants"[4]. Néanmoins, cette dernière étude mentionne également que le moyen d'ajustement affectant l'emploi qui a été le plus utilisé est la diminution des heures régulières de travail et que, dans les emplois éliminés, les moins de 25 ans et les femmes étaient sur-représentés.

---

1. Edward M. Gramlich, "The Impact of the Minimum Wage on Other Wages, Employment, and Family Incomes", Brookings Papers on Economic Activity, 1976; James F. Ragan, "Minimum Wages and the Youth Labor Market", The Review of Economics and Statistics, mai 1977.

2. Conseil économique du Canada, Des travailleurs et des emplois, une étude du marché du travail au Canada, Ottawa, Information Canada, 1976, p. 126.

3. Les secteurs d'activité retenus étaient la buanderie, nettoyage et pressage, les hôtels et restaurants, le commerce de détail et la fabrication de chaussures.

4. Diane Jean et Louis J. Lemieux, "Les effets économiques du salaire minimum, quelques résultats d'une enquête", L'Economiste, vol. 3, no 1, 1er trimestre de 1978, p. 23.

Bien que le débat concernant l'impact du salaire minimum sur le chômage des jeunes ne soit pas terminé, les études économétriques les plus récentes, dont une spécifique à la situation au Québec[1], constatent que le salaire minimum et ses hausses successives réduisent d'une façon non négligeable l'emploi des jeunes et, de là, contribuent à accentuer leur chômage.

3.8 CONCLUSION

Plusieurs facteurs sont souvent avancés pour tenter d'expliquer le chômage exagéré des jeunes. Cependant, certains d'entre eux (comme l'insuffisance de la demande, l'afflux des jeunes, les étudiants à la recherche d'emplois à temps partiel, l'assurance-chômage et l'aide sociale) ont, à notre avis, beaucoup moins d'impact que celui qu'on leur attribue habituellement. Par contre, d'autres explications (comme la présence marquée des nouveaux arrivants et des célibataires) ont certes une influence possible sur le taux de chômage des jeunes. D'autres encore (comme le système d'éducation, le syndicalisme, le corporatisme et le salaire minimum) jouent certainement un rôle mais dont l'importance est plus difficile à saisir.

---

1. Lucien Bi̇ron, Les hausses du salaire minimum et son incidence sur le chômage des jeunes travailleurs au Québec, Québec, Thèse de maîtrise (Université Laval), 1977, 92 p.

Sans nier la part d'explication qui revient aux différents facteurs qui viennent d'être examinés, il existe aussi d'autres sources valables d'explication de ces taux de chômage excessifs. D'ailleurs, d'autres indices que le taux de chômage sont également symptomatiques de cette discordance persistante entre les jeunes et la demande de travail. C'est à l'examen de ces autres facteurs explicatifs et de ces autres manifestations du malaise des jeunes sur le marché du travail que sera consacré le prochain chapitre.

CHAPITRE 4

LE CHOMAGE DES JEUNES ET CE QU'IL CACHE

CHAPITRE 4

LE CHOMAGE DES JEUNES ET CE QU'IL CACHE

Rares sont les phénomènes dont l'explication repose sur une seule variable. Le chômage des jeunes ne fait pas exception à la règle. Les multiples facteurs qui sont avancés pour l'expliquer confirment cette opinion.

Pour nous permettre de mieux saisir la nature de l'inadéquation entre les jeunes et le marché du travail, il nous apparaît nécessaire de décomposer leur taux de chômage et d'essayer de déterminer l'importance relative de chacune de ses composantes.

Par la suite, cette analyse nous permettra de mieux voir la trame sous-jacente à leurs taux de chômage exorbitants et aux autres démonstrations des difficultés rencontrées au travail, à savoir leurs taux élevés de roulement et d'absentéisme.

4.1 LE CHOMAGE ET SES COMPOSANTES

L'on s'entend généralement pour reconnaître quatre formes principales de chômage: le chômage saisonnier, le chômage conjoncturel, le chômage structurel et le chômage frictionnel. Le chômage saisonnier provient des mises à pied périodiques qui surviennent au rythme des saisons dans certains secteurs comme la forêt, l'agriculture, la pêche et la construction. Le chômage conjoncturel ou

cyclique réfère au chômage produit par les grandes fluctuations dans l'activité économique. Le chômage structurel manifeste les désajustements plus ou moins permanents entre l'offre et la demande de travail par profession ou par région[1]. Le chômage structurel se reflète dans ces pénuries ou des surplus par profession ou par région. Ces pénuries ou ces surplus découlent normalement d'obstacles à la mobilité des travailleurs entre les régions et les occupations. Le chômage frictionnel, quant à lui, regroupe le chômage de transition (travailleurs temporairement mis à pied), le chômage volontaire (travailleurs qui quittent volontairement leur emploi) et le chômage d'entrée (individus qui entrent pour la première fois ou qui retournent sur le marché du travail)[2].

En dépit de l'impact plus grand chez les jeunes que chez leurs aînés des fluctuations économiques, ce sont les dimensions frictionnelles et structurelles qui semblent constituer la plus grande partie du chômage des jeunes. Le chômage saisonnier serait peu important.

Alors que le chômage conjoncturel compterait pour 30% du chômage des jeunes (comparativement à 20% du chômage des adultes)[3], les composantes frictionnelles et structurelles, dont il est difficile de déterminer leur impor-

---

1. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, op. cit., p. 24 et 26.

2. C.J. Bruce et J.H. Marshall, "Job Search and Frictional Unemployment: Some Empirical Evidence", Relations industrielles, vol. 31, no 3, 1976, p. 403.

3. Fred Lazar, Design for Tomorrow: Youth Unemployment - the Problems, Toronto, 1972; Fred Lazar et Arthur Donner, op. cit., p. 301-302.

tance respective, représenteraient ensemble une proportion de plus de 60% de leur chômage[1].

4.2 LE CHOMAGE ET LE ROULEMENT

En gardant à l'esprit qu'une part non négligeable du chômage des jeunes est de nature conjoncturelle, il ressort aussi qu'une grande partie de leur chômage "est attribuable à la décision de changer d'emploi ou de se retirer temporairement de la population active"[2]. D'autres auteurs[3] soutiennent également que le taux de chômage des jeunes dépend principalement de leurs fréquents changements d'emploi. Aux Etats-Unis (1971), les travailleurs qui laissent volontairement leur emploi et ceux qui reviennent dans la main-d'oeuvre contribuent pour plus des deux tiers au nombre des adolescents en chômage (16-19 ans)[4]. Chez les travailleurs américains, ce sont les jeunes qui ont le roulement le plus élevé[5] et, de ce fait, ont contribué, durant la période 1958-1972, pour une part non négligeable, à l'augmentation du taux de roulement de l'ensemble de la main-d'oeuvre[6]. Bref, une majorité d'études

---

1. L.K. Li, Causal Disaggregation of Unemployment: A Feasibility Study, Ottawa, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, avril 1975.

2. Christopher Green et Jean-Michel Cousineau, op. cit., p. 37.

3. Robert E. Hall, "Why is the Unemployment Rate so High at Full Employment", Brookings Papers on Economic Activity, no 3, 1970, p. 392; Fred Lazar et Arthur Donner, op. cit., p. 307; Alan L. Sorkin, op. cit., p. 48.

4. Martin Feldstein, op. cit., p. 12.

5. Robert E. Hall et Richard A. Kasten, "Occupational Mobility and Distribution of Occupational Success Among Young Men", American Economic Review, vol. 66, no 2, mai 1976, p. 313.

6. Robert Flanagan, G. Strauss et L. Ulman, "Worker Discontent and Work Place Behavior", Industrial Relations, mai 1974, p. 117.

constate que "l'âge est fortement et négativement relié au roulement"[1].

Ce phénomène de changements fréquents d'emploi chez les jeunes et ce, à un rythme beaucoup plus accentué que chez leurs aînés, existe également en France[2]. Même en URSS, "dans les établissements industriels, le taux d'instabilité chez les moins de trente ans, est presque le double de celui de leurs aînés"[3].

Au Canada, les rares données sur le roulement de l'ensemble de la main-d'oeuvre[4] révèlent que le taux de roulement[5] des jeunes (14-24 ans) est environ deux fois plus élevé que celui des 25 ans et plus. Plus spécifiquement, le taux de roulement des 14-19 ans est 32,2%, celui des 20-24 ans, 30,5% et celui des 25 ans et

---

1. L.W. Porter et R.M. Steers, "Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteism", Psychological Bulletin, vol. 80, no 2, 1973, p. 167.

2. Julien Aknin, op. cit., p. 161; Pierrette Sartin, "Les jeunes face au travail, malaise d'une catégorie particulière ou de toute une société?", Le Devoir, 11 décembre 1974, p. 5.

3. Alexandre Kotlyar, "Quelques problèmes concernant les jeunes travailleurs en URSS", Revue internationale du travail, vol. 109, no 4, avril 1974, p. 405.

4. Ces données proviennent de questions supplémentaires ajoutées à l'enquête mensuelle sur la population active de mai 1974 et portant sur la période de mai 1973 à mai 1974. Ces données sont rapportées par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, op. cit., p. 42-48.

5. Le taux de roulement d'un groupe donné est défini comme la proportion de ceux qui changent d'emploi au moins une fois par rapport aux personnes occupées de ce groupe pendant une période de référence donnée.

plus, 14,4%[1]. Les dirigeants d'entreprises canadiennes soulignent également les hauts taux de roulement de leurs jeunes employés (moins de 25 ans) de bureau et de production[2]. Au Québec, le taux de roulement des 14-24 ans est le plus faible de toutes les provinces canadiennes (26,4% par rapport à 36,5% pour le Canada)[3]. Ce faible taux de roulement s'expliquerait par le peu d'emplois disponibles qui désinciteraient les jeunes Québécois à quitter volontairement leur emploi, la probabilité de trouver un autre emploi étant trop faible.

Les jeunes changent plus fréquemment d'emploi que leurs aînés, et de là, sont davantage susceptibles de connaître le chômage. Par contre, les périodes de chômage chez les jeunes sont beaucoup plus courtes que chez leurs aînés et cela, depuis au moins ces dix dernières années[4]. Les jeunes sont ceux qui fournissent le plus d'efforts dans la recherche d'emploi et, surtout les jeunes instruits, réussissent mieux que les autres groupes d'âges dans leurs

---

1. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, op. cit., p. 44. Ces pourcentages s'appliquent à l'ensemble des travailleurs (à temps plein ou partiel) à l'exclusion des mois de mai à août 1973, c'est-à-dire à l'exclusion des mois où les étudiants sont sur le marché du travail.

2. David R. Williamson et John W. Gartrell, op. cit., p. 184.

3. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, op. cit., p. 47. Ces taux portent sur l'ensemble des jeunes travailleurs qui ont changé d'employeur de mai 1973 à mai 1974.

4. Christopher Green et Jean-Michel Cousineau, op. cit., p. 34-35; Statistique Canada, La population active, décembre 1976, 71-001, p. 70; tableau XIII, en annexe.

démarches[1]. Donc, les jeunes ne manqueraient pas de motivation à faire partie de la main-d'oeuvre, ce que tend à démontrer leur taux d'activité qui est maintenant plus élevé que celui de leurs aînés[2].

4.3 LE ROULEMENT ET L'INSATISFACTION AU TRAVAIL

Mais quelles sont donc les raisons qui expliquent ces taux élevés de roulement chez les jeunes? Pour répondre à cette question, disons d'abord que, de façon générale, les principales revues documentées sur le sujet[3] concluent qu'il existe une relation négative entre le roulement et la satisfaction au travail.

Les rares données que nous possédons pour le Canada et le Québec vont dans le même sens. Au Canada, en 1973, 33% des jeunes quittent volontairement leur emploi parce que ce dernier est insatisfaisant[4]. C'est le motif le plus souvent invoqué. Chez les 25 ans et plus, le pourcentage

---

1. David E. Gower, Caractéristiques de la recherche d'un emploi au Canada, Statistique Canada, Etudes spéciales en main-d'oeuvre, série A, no 10, Ottawa, Information Canada, 1975, 59 p.

2. En 1977, le taux d'activité des 15-24 ans est 59,4%, tandis que celui des 25 ans et plus est 58,6%. Tableau VI, en annexe.

3. A.H. Brayfield et W.H. Crockett, "Employee Attitudes and Employee Performance", Psychological Bulletin, 1955, vol. 52, p. 396-424; L.W. Porter et R.M. Steers, op. cit., p. 151-176; Victor Vroom, Work and Motivation, New York, John Wiley and Sons, 1964, 331 p.; David R. Williamson et John W. Gartrell, op. cit., p. 91; Suresh Srivastva, Job Satisfaction and Productivity, Cleveland, Case Western Reserve University, 1975, p. 25.

4. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, op. cit., p. 45. Ces chiffres excluent la raison "reprise des études".

correspondant est 25,3%[1]. Quant aux autres raisons, 26,7% des jeunes perdent leur emploi provisoire (étudiants) ou saisonnier, 15,0% sont victimes d'un licenciement ou d'un congédiement et un dernier quart laisse pour d'autres raisons (maladie, déménagement, etc.)[2].

Pour la même année, les moins de 25 ans qui quittent leur emploi parce qu'il ne les satisfait plus sont plus nombreux (36,3%) au Québec que dans toutes les autres provinces[3]. C'est donc dire que l'insatisfaction au travail est la raison qui incite le plus les jeunes Canadiens, et en particulier les jeunes Québécois, à changer fréquemment d'emploi.

Cette relation entre l'insatisfaction au travail et le roulement, en particulier chez les jeunes, est également relevée ailleurs dans le monde. Aux Etats-Unis, "une étude périodique sur la jeunesse,..., a constaté que 57% au moins des jeunes qui aimaient moins leur emploi ont changé d'emploi"[4]. En France, le désengagement des jeunes envers le travail se traduirait par une grande instabilité de leur part[5]. Même en URSS, "quant aux causes fondamentales de la forte instabilité des jeunes dans l'industrie et la construction", l'insatisfaction dans le travail vient respectivement au quatrième et au deuxième rang[6].

---

1. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, op. cit., p. 45.
2. Ibidem.
3. Idem, p. 47.
4. M. Burnstein et al., op. cit., p. 29.
5. Pierrette Sartin, "Les jeunes face au travail, malaise d'une catégorie particulière ou de toute une société?", op. cit., p. 5.
6. Alexandre Kotlyar, op. cit., p. 405-406.

4.4 LE ROULEMENT ET SES COUTS

Cette insatisfaction et les multiples changements d'emploi qui y sont associés entraînent des coûts non négligeables tant pour la société que pour l'entreprise et l'individu. Au niveau social, le roulement de la main-d'oeuvre occasionne, entre autres, des pertes de temps productif (délais de remplacement) et peut amener des frais additionnels d'administration de certains programmes (assurance-chômage et aide sociale en certains cas).

Sur le plan individuel, l'abandon d'un emploi entraîne inévitablement une perte de revenu. De plus, il oblige le chômeur à effectuer des dépenses additionnelles rattachées à la recherche et à l'obtention d'un nouvel emploi (frais de transport, de logement, de déménagement, etc.). Une période de prospection d'emploi prolongée peut provoquer des torts quelquefois très graves à la santé mentale du chômeur (perte de confiance en soi, découragement, dépression), lesquels nécessiteront à la limite des soins médicaux coûteux.

Pour l'entreprise, les départs d'employés augmentent les coûts de production de plusieurs façons. D'abord, l'embauche d'un autre travailleur oblige à effectuer des dépenses de publicité, mobilise le temps de certaines personnes pour les entrevues (souvent des cadres), etc. La

période de formation du nouvel employé exige du temps additionnel de la part des superviseurs[1]. Le manque d'expérience du nouvel arrivant diminue sa productivité[2] et accroît les risques d'accidents et de bris d'équipement. Son arrivée peut enfin réduire la productivité d'une équipe de travail ou conduire à une réaffectation des tâches parmi le groupe.

4.5 L'INSATISFACTION ET L'ABSENTEISME

L'insatisfaction au travail est également souvent associée à l'absentéisme[3] qui se révèle lui aussi coûteux et populaire chez les jeunes. Coûteux, ce comportement des jeunes travailleurs l'est surtout pour l'entreprise. "La perte de production est évidente: l'absent n'est pas là"[4] et cette perte est d'autant plus grande que l'absence volontaire, presque par définition, est imprévisible. Ce caractère imprévisible retarde la plupart du temps le démarrage du processus de production et impose souvent une réorganisation provisoire de celui-ci, surtout dans le cas du travail à la chaîne. Encore là, l'inexpérience du remplaçant risque

---

1. David R. Williamson et John W. Gartrell, op. cit., p. 184.

2. Ibidem.

3. Pierre Dubois, "L'absentéisme ouvrier dans l'industrie", Problèmes économiques, 26 octobre 1977, no 1544, p. 20; M. Burnstein, op. cit., p. 29; Judson Gooding, The Job Revolution, New York, Walder and Company, 1972, p. 68-69; J.R. Hackman et J.L. Suttle, Improving Life at Work, Santa Monica (Cal.), Goodyear Publishing Company Inc., 1977, p. 170; James O'Toole, E. Hansot et al., Work in America, Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare, Cambridge (Mass.), The MIT Press, 1973, p. 83; L.W. Porter et R.M. Steers, op. cit., p. 167; Stanley E. Seashore, "Job Satisfaction as an Indicator of Quality of Employment", Social Indicators Research, vol. 1, no 2, 1974, p. 137; David R. Williamson et John W. Gartrell, op. cit., p. 91.

4. Pierre Dubois, op. cit., p. 15.

de produire des accidents, des bris d'équipement et une baisse de rendement chez les autres travailleurs. Pour se prémunir contre ces absences imprévues, "les entreprises sont obligées de recourir à des solutions qui entraînent des frais de personnel accrus: elles embauchent un effectif supplémentaire et créent des postes de polyvalents, mieux payés que les autres"[1]. "On estime généralement que l'employé absent occasionne une dépense d'environ 2½ fois le salaire"[2]. Plus la production de l'entreprise est spécialisée ou plus les tâches sont divisées, plus les coûts reliés aux absences sont élevés, peu importe qu'elle prenne ou non certaines dispositions pour les contrer.

Les statistiques sur l'absentéisme sont encore plus rares que dans le cas des taux de roulement. La seule enquête[3] dont nous disposons porte sur l'année 1976. Il en ressort que le taux d'absence[4] global des jeunes Canadiens (15-24 ans) est le plus faible de ceux de tous les autres groupes d'âges. Néanmoins, ces données traduisent mal, à notre avis, le degré réel d'absentéisme "volontaire" chez les jeunes et ce, en raison des considérations qui suivent.

---

1. Pierre Dubois, op. cit., p. 15.
2. Gilles Mathieu, "L'absentéisme dans l'industrie", Le médecin du Québec, vol. 10, no 9, septembre 1975, p. 18.
3. Statistique Canada, "Personnes occupées absentes du travail", La population active, mai 1977, 71-001, p. 55-72.
4. Le taux d'absence équivaut au nombre de personnes occupées absentes du travail pendant la semaine de référence par rapport au nombre total de personnes occupées.

Premièrement, ce taux d'absence tient compte des absences pour vacances et maladie. Or, étant donné que le groupe des jeunes comprend une grande partie des nouveaux arrivants sur le marché du travail, nouveaux arrivants qui n'ont pas droit à des vacances et à des congés de maladie rémunérés et même non rémunérés, il y a lieu de croire que le taux d'absence des 25 ans et plus est au départ démesurément gonflé par rapport au 15-24 ans.

Deuxièmement, les jeunes travailleurs canadiens qui sont absents du travail pour "d'autres raisons" constituent une proportion de 17,9% de tous les jeunes absents, tandis que dans les autres groupes d'âges, cette même proportion varie entre 7,5% et 10,4%[1]. Puisque 80% des absents de cette catégorie ne sont pas rémunérés, alors qu'en moyenne 68% des absents des autres types (vacances et maladie) le sont, ceci nous incite à croire que les "absents volontaires" sont plus nombreux chez les jeunes que dans les autres groupes d'âges.

A la suite d'une hypothèse selon laquelle une partie des absences de courte durée pour maladie comprend des "absences actives" (ou volontaires)[2], il est permis de penser que ces "fausses absences pour maladie" sont davantage fréquentes chez les jeunes. Cette possibilité est d'autant plus réelle que le taux d'absence pour maladie chez les jeunes (supposément en meilleure santé) est anormalement élevé par rapport à leurs aînés. En effet, 20,3% des jeunes

---

1. Statistique Canada, "Personnes occupées absentes du travail", op. cit., p. 65.

2. Pierre Dubois, op. cit., p. 15.

absents ne se présentent pas au travail pour raison de maladie alors que, chez le groupe des 45-54 ans, le pourcentage correspondant est seulement de 27,2%. Chez le groupe des 25-44 ans, la proportion des absents pour maladie est pratiquement la même que chez les jeunes, soit 20,4%[1].

Enfin, certaines études signalent un absentéisme plus important chez les jeunes. Ainsi, les cadres d'entreprises canadiennes se montreraient préoccupés par l'absentéisme élevé chez leurs jeunes employés, plus particulièrement chez le personnel de bureau de sexe féminin et chez les travailleurs de la production[2]. "L'absentéisme serait sensiblement plus élevé sur les quarts de nuit moins attrayants où travaillent la plupart des employés les plus jeunes et les derniers entrés."[3]

4.6 CONCLUSION

Il se dégage de notre analyse qu'une partie non négligeable des taux de chômage élevés des jeunes découle de leurs taux de roulement également élevés. Il ressort également qu'une bonne part de ce roulement et que leur absentéisme sont étroitement associés à leur mécontentement

---

1. Statistique Canada, "Personnes occupées absentes du travail", op. cit., p. 65.
2. David R. Williamson et John W. Gartrell, op. cit., p. 187 et 189.
3. Judson Gooding, op. cit., p. 71.

à l'égard du sort qui leur est réservé sur le marché du travail. La nature du désajustement entre les jeunes et le travail est non seulement quantitative mais aussi qualitative.

C'est sur cet aspect que nous insisterons davantage dans la suite du texte en raison du peu d'attention dont il a fait l'objet jusqu'à maintenant dans les préoccupations d'adéquation entre la main-d'oeuvre jeune et le marché du travail. Le chapitre suivant s'attachera à décrire les attitudes des jeunes face au travail et leurs attentes à l'égard de l'emploi souvent considérées comme des ferments de leur insatisfaction.

CHAPITRE 5

LES ATTITUDES FACE AU TRAVAIL ET LES ATTENTES A L'EGARD DE L'EMPLOI

CHAPITRE 5

LES ATTITUDES FACE AU TRAVAIL ET LES ATTENTES A L'EGARD DE L'EMPLOI

On ne peut comprendre les comportements des jeunes sur le marché du travail sans examiner attentivement leurs opinions à l'égard du travail en général, de sa signification et de son importance relative par rapport aux autres dimensions de la vie. Dans la mesure où les opinions que les jeunes expriment à ce sujet reflètent leurs attitudes les plus caractéristiques à l'égard du travail, elles constituent le premier des deux pivots autour desquels s'articulent leurs comportements. Le second, plus concret et plus immédiat, est constitué de leurs attentes face à un emploi et de l'intérêt qu'ils manifestent envers divers aspects des conditions de travail.

Ce chapitre examine successivement les attitudes des jeunes à l'égard du travail en général et leurs attentes spécifiques face à une situation d'emploi. L'utilisation à cette fin d'une information diversifiée provenant de nombreuses études effectuées sur des échantillons variés pose cependant des problèmes particuliers: les groupes de jeunes étudiés ne sont pas identiques, les méthodes de recherche et les techniques de mesure et de cueillette des données varient. Dans un champ de recherche relativement récent, les informations obtenues de travaux déjà publiés sont difficilement comparables et les possibilités de généralisation demeurent réduites. Aussi, avons-nous tenu à souligner au

besoin les caractéristiques des études utilisées dans ce chapitre et à identifier les catégories de jeunes auxquelles s'appliquent les conclusions qui en sont tirées.

5.1 LES ATTITUDES A L'EGARD DU TRAVAIL EN GENERAL

C'est envers la famille que les jeunes travailleurs canadiens (16-24 ans), tout comme leurs aînés, se sentent avant tout engagés. Le travail ne vient qu'au troisième rang de leurs préoccupations (après les amis), tandis qu'il occupe le second rang chez les personnes âgées de 25 ans et plus. Les jeunes hommes de 16-19 ans se disent moins engagés envers le travail que les jeunes femmes du même âge tandis que chez les jeunes de 20-24 ans, les hommes se sentent autant, sinon plus, engagés envers le travail que les femmes[1].

Un des indicateurs du moindre engagement des jeunes envers le travail est le peu d'intérêt manifesté pour la réussite de l'entreprise dans laquelle ils travaillent et l'absence d'identification psychologique avec le poste qu'ils occupent. Les résultats d'une étude effectuée chez un échantillon de 377 cols bleus de la ville de Vancouver (1972) révèlent que 18% seulement des jeunes de 18-29 ans, comparativement à 30% des 30-44 ans et à 47% des 45-64 ans, montrent un niveau élevé d'engagement envers l'organisation[2]. De cette même étude, il se dégage également que

---

1. M. Burnstein et al., op. cit., p. 41.

2. Muhammad Jamal, "Task Specialisation and Organizational Commitment: An Empirical Examination Among Blue-Collar Workers", Relations industrielles, vol. 30, no 4, 1975, p. 625.

les travailleurs plus âgés ont tendance à être plus impliqués dans leur emploi[1].

La préséance de la famille sur le travail transparaît également chez les étudiants. Aux dires de finissants de niveau collégial aux Etats-Unis (1972), le travail, bien qu'il constitue un élément important de leur vie, peut être sacrifié s'il vient en conflit avec les relations familiales[2]. Cependant, pour ces étudiants, le travail n'en est pas moins perçu comme une activité nécessaire qui ne devrait pas être isolée des autres aspects de leur vie d'adulte[3].

De manière générale, les jeunes Américains (16-24 ans) témoignent plus d'intérêt envers les amis qu'envers la famille et plus d'intérêt envers la famille qu'envers le travail (1973)[4]. Néanmoins, il semble exister des différences entre les étudiants et les non-étudiants dans l'importance relative accordée à la famille et au travail. Ainsi, 81% des non-étudiants par rapport à 68% des étudiants voient la famille comme une valeur personnelle très importante. Dans le cas du travail, les proportions passent à 53% pour les non-étudiants et à 43% pour les étudiants[5].

---

1. Vishwanath Baba et Muhammad Jamal, "Company Satisfaction, Company Commitment and Work Involvement: An Empirical Examination of Blue Collar", Relations industrielles, vol. 31, no 3, 1976, p. 442.
2. David Gottlieb, Study Report: Youth and the Meaning of Work, Pennsylvania, The Pennsylvania State University, 1973, p. 230.
3. Idem, p. 233.
4. D. Yankelovich, The New Morality: A Profile of American Youth in the '70 s, New York, McGraw-Hill, 1974, p. 90.
5. Ibidem.

Une étude chez un groupe de travailleurs québécois de tous les âges constate également que "la famille occupe la place la plus importante" et que le "travail apparaît, de façon un peu plus ambivalente, comme troisième valeur"[1].

Sur le continent nord-américain, il semble donc que le travail ne tienne pas le haut du pavé dans l'existence des jeunes et que ceux-ci, comme l'a constaté l'Enquête sur les conditions de travail aux Etats-Unis (1969), "sont moins attachés au travail que leurs aînés"[2].

Ailleurs dans le monde, la situation apparaît semblable. "Différentes enquêtes... à l'échelle internationale soulignent cette désacralisation du travail"[3]. Les jeunes "recherchent un travail qui soit le moins pénible possible, qui leur laisse du temps et des forces pour ce qui leur paraît être essentiel, c'est-à-dire les relations sociales, les copains, les relations affectives et culturelles, les jeux et le loisir"[4]. Chez les jeunes Français, il apparaît commun "à tous les milieux d'appartenance... une identique propension à faire des joies familiales et extraprofessionnelles futures l'éventuelle compensation à des déceptions socio-professionnelles..."[5].

---

1. Jean-Pierre Hogues, "Le système des valeurs chez les travailleurs québécois", Commerce, vol. 75, no 5, p. 10.
2. James O'Toole, E. Hansot et al., op. cit., p. 49.
3. Pierrette Sartin, "Les jeunes face au travail, malaise d'une catégorie particulière ou de toute une société?", op. cit., p. 5.
4. Ibidem.
5. Jean Rousselet et al., Les jeunes et l'emploi, Paris, P.U.F., 1975, p. 98.

Selon certains, ce faible engagement des jeunes à l'égard du travail ne serait qu'apparent. Dans cette optique, "le jeune travailleur est en révolte non pas contre le travail mais contre le système autoritaire développé par les ingénieurs industriels"[1]. D'ailleurs, la plupart des auteurs cités sont unanimes à reconnaître aux jeunes des attitudes négatives envers l'autorité. Cet anti-autoritarisme se manifeste en particulier à l'égard de la situation de travail. Cette contestation de l'autorité se présente tant chez les étudiants que chez les jeunes travailleurs.

En 1973, seulement 44% des étudiants américains de niveau collégial disaient accepter facilement le pouvoir et l'autorité du patron au travail. La même proportion était de 49% en 1969. Chez les jeunes Américains (16-25 ans) ne fréquentant pas le collège, les pourcentages sont quelque peu différents: 57% en 1973 comparativement à 71% en 1969 disaient reconnaître facilement l'autorité du patron sur les lieux de travail[2]. Ces données tendent à démontrer que les jeunes étudiants comme les jeunes non-étudiants (incluant les jeunes travailleurs), du moins aux Etats-Unis, respectent de moins en moins l'autorité formelle au travail et que les positions des deux groupes à cet égard se rapprochent.

Il n'en demeure pas moins une différence entre les jeunes étudiants et les jeunes travailleurs à l'égard de l'autorité. Certains d'ailleurs émettent l'opinion que

---

1. James O'Toole, E. Hansot et al., op. cit., p. 50.

2. D. Yankelovich, op. cit., p. 94.

le système scolaire (surtout au niveau universitaire) favorise, par son caractère accommodant, le développement d'attitudes anti-autoritaires.

Une étude en ce sens auprès de finissants de premier cycle à l'université de Calgary (entre 1972 et 1974) montre que les étudiants qui poursuivent des études de deuxième et troisième cycles sont davantage anti-autoritaires que ceux qui passent immédiatement au monde du travail[1].

Chez les jeunes travailleurs l'anti-autoritarisme semble installé dans tous les groupes occupationnels. Tant chez les cols bleus (opérateurs de machines, assembleurs de composantes électroniques, chauffeurs de taxi, etc.) que chez les collets blancs (aides-infirmières, commis de bureau, secrétaires), les jeunes sont moins tolérants vis-à-vis les milieux de travail structurés que les plus âgés[2]. Bien que semblables dans leur nature, les revendications des jeunes collets blancs seraient plus intransigeantes que celles des jeunes cols bleus[3].

En l'absence de données longitudinales, il est difficile de savoir si les attitudes des jeunes envers le travail se modifient avec l'âge ou changent d'une génération à l'autre[4]. Certains chercheurs n'osent pas se prononcer sur

---

1. P.S. Fry, "Changes in Youth's Attitudes toward Authority-Transition from University to Employment", Journal of Counselling Psychology, Calgary, vol. 23, no 1, 1976, p. 72.

2. S.H. Baker et R.A. Hansen, "Job Design and Worker Satisfaction: A Challenge to Assumptions", Journal of Occupational Psychology, vol. 48, no 2, 1975, p. 84.

3. Judson Gooding, op. cit., p. 145.

4. S.H. Baker et R.A. Hansen, op. cit., p. 85.

l'existence si fréquemment affirmée d'un fossé entre les générations[1]. D'autres prétendent même que les jeunes ne font la plupart du temps "que refléter dans leurs réponses les préoccupations professionnelles ou sociales de leurs pères"[2]. Plusieurs[3] cependant vont dans le sens de Sheppard qui ne craint pas d'affirmer, suite à une étude chez des cols bleus syndiqués de sexe masculin, que les jeunes travailleurs d'aujourd'hui "sont beaucoup plus anti-autoritaires que leurs parents ou leurs grands-parents" et qu'ils "ne sont pas pareils aux jeunes travailleurs d'hier"[4].

Que ce soit en raison de leur anti-autoritarisme ou de l'importance accrue que prennent d'autres dimensions de leur vie aux dépens du travail, les jeunes d'aujourd'hui nous apparaissent différents de leurs aînés parce qu'ils se disent moins engagés dans l'ensemble envers l'activité que l'on nomme "travail". Cette constatation, répétée dans des études fort diverses, nous incite à conclure, avec le professeur Stalpers, que

---

1. M. Burnstein et al., op. cit., p. 39; Ronald N. Taylor et Mark Thompson, "Work Value Systems of Young Workers", Academy of Management Journal, vol. 19, no 4, décembre 1976, p. 534; D.A. Ondrack, "Generation GAP: Attitudes toward Authority", Canadian Personnel and Industrial Relations Journal, vol. 19, janvier 1972, p. 31-32.

2. Jean Rousselet et al., Les jeunes et l'emploi, op. cit., p. 97.

3. Comité Jeunesse, C'est parti, Rapport du Comité Jeunesse au Secrétariat d'Etat, Ottawa, Information Canada, 1971, p. 76; Judson Gooding, op. cit., p. 181; David Gottlieb, op. cit., p. 233; Enid Mumford, Job Satisfaction: A Study of Computer Specialists, London, Longman, 1972, p. 183; James O'Toole, E. Hansot et al., op. cit., p. 51.

4. Harold L. Sheppard et al., Where Have all the Robots Gone?, New York, The Free Press, 1972, p. 130.

> beaucoup de jeunes commencent à ne plus considérer le travail comme une occupation capable d'absorber toute l'attention et toute la personne. L'activité professionnelle n'est pas l'unique souci et l'unique centre d'intérêt. Elle n'est plus que l'un des nombreux aspects de la vie. N'ayant qu'une signification partielle, elle devient de plus en plus un moyen de parvenir à des fins extérieures[1].

5.2 LES ATTENTES A L'EGARD DE L'EMPLOI

Adoptant une démarche semblable à celle de nombreux auteurs, cette section vise à dégager les diverses composantes reliées à un emploi et à distinguer celles qui sont davantage préoccupantes pour les jeunes en général et certains sous-groupes de jeunes en particulier.

Pour les fins de la présentation, ces composantes sont classées en deux groupes: les aspects intrinsèques et les aspects extrinsèques d'un emploi.

Les aspects intrinsèques comprennent un travail intéressant, la participation aux décisions, la prise de responsabilité, le développement et l'épanouissement personnel, la contribution sociale du travail, la pleine utilisation des habiletés et des connaissances et les relations interpersonnelles. Les aspects extrinsèques, pour leur part, incluent le salaire, les possibilités d'avancement, la sécurité d'emploi, les avantages sociaux et les conditions physiques de travail.

---

1. Cité par Jean Rousselet, "Nouvelles attitudes de la jeunesse face au travail", L'orientation professionnelle, vol. 8, no 4, hiver 1972, p. 20.

5.2.1 Les aspects extrinsèques

Le salaire est sans contredit l'élément qui fait couler le plus d'encre et son degré d'importance pour les jeunes est abondamment discuté. Certaines études dont nous avons pris connaissance soutiennent que le salaire est un élément important pour les jeunes[1]. Quant à savoir si le salaire est plus ou moins important pour les jeunes que pour leurs aînés, l'unanimité est loin d'être faite. Ainsi, selon une étude canadienne, les jeunes (16-24 ans) tiendraient moins compte du salaire en considérant un nouvel emploi que les plus âgés (35-54 ans)[2]. A l'encontre de cette conclusion, une autre étude constate que l'attrait exercé par le salaire diminue avec l'âge et ce, en raison des contraintes financières qui s'estompent[3]. Enfin, d'autres auteurs sont d'avis que l'âge n'a aucune influence sur l'importance accordée au salaire[4]. Ces apparentes contradictions s'expliqueraient par les caractéristiques différentes des populations de jeunes étudiées. D'abord, la provenance socio-économique plus favorable des étudiants de collèges et d'universités les incite à entrevoir leur avenir économique comme assuré, contrairement aux jeunes travailleurs de leur âge qui viennent généralement de milieux moins favorisés et qui commencent à peine à jouir d'un certain niveau de vie[5].

---

1. M. Burnstein et al., op. cit., p. 44; Hélène Lessard, op. cit., p. 24; Ronald N. Taylor et Mark Thompson, op. cit., p. 532; D. Yankelovich, op. cit., p. 106.
2. M. Burnstein et al., op. cit., p. 44.
3. Ronald N. Taylor et Mark Thompson, op. cit., p. 532.
4. Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 118; James O'Toole, E. Hansot et al., op. cit., p. 46.
5. Ronald N. Taylor et Mark Thompson, op. cit., p. 532.

D'autres variables rendent également moins homogènes les attitudes des jeunes à l'égard du salaire. Ainsi, à un niveau de scolarité plus élevé correspondrait une importance moins grande attachée à la rémunération[1]. De même, les jeunes travailleurs d'origine urbaine priseraient davantage le salaire que ceux d'origine rurale[2]. Enfin, d'autres différences moins importantes se manifestent entre les jeunes de différents statuts occupationnels, tels les jeunes cols bleus, les jeunes collets blancs et les jeunes cadres, ces derniers accordant sensiblement moins d'importance à un bon salaire que les premiers[3].

Selon un certain nombre d'études américaines et canadiennes[4], les jeunes, et surtout les jeunes travailleurs, accorderaient presque autant d'importance aux possibilités d'avancement qu'à un bon salaire. Toutefois, au Canada du moins, cet attrait qu'exercent les chances d'avancement diminuerait chez les travailleurs plus âgés[5].

Quant à l'importance que revêt la recherche de la sécurité d'emploi par les jeunes, elle demeure un sujet controversé. Certains auteurs soutiennent que les jeunes sont peu attirés par la sécurité d'emploi qui prend de plus en plus d'importance à mesure que l'on avance en âge[6]. Sheppard, par contre, est d'avis que les jeunes travailleurs américains recherchent autant la sécurité d'emploi

---

1. Ronald N. Taylor et Mark Thompson, op. cit., p. 532.
2. Idem, p. 533.
3. D. Yankelovich, op. cit., p. 106.
4. M. Burnstein et al., op. cit., p. 44; Hélène Lessard, op. cit., p. 24; Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 118; D. Yankelovich, op. cit., p. 106.
5. M. Burnstein et al., op. cit., p. 44.
6. D.A. Ondrack, op. cit., p. 32; M. Burnstein et al., op. cit., p. 44; James O'Toole, E. Hansot et al., op. cit., p. 46.

que leurs aînés[1]. Au Québec, un groupe de gradués du secondaire et du collégial mentionne également la sécurité d'emploi comme une de leurs exigences dans l'acceptation d'un emploi[2].

Comme pour la sécurité d'emploi, l'importance des avantages sociaux, des conditions physiques de travail et de la charge de travail sont autant de sujets controversés chez les chercheurs. Certains auteurs[3] sont convaincus que les avantages sociaux sont beaucoup moins importants pour les jeunes que pour les plus âgés. Pour d'autres[4], ces mêmes bénéfices constituent encore une préoccupation aussi importante pour les jeunes travailleurs que pour leurs camarades de travail plus âgés. Selon la plupart des auteurs[5], la charge de travail et les conditions de travail préoccuperaient moins les jeunes. Cependant, les jeunes femmes s'intéresseraient davantage aux conditions physiques de travail qu'au salaire[6].

Bref, mis à part le fait que les jeunes semblent davantage préoccupés (du moins au Canada) par leurs chances d'avancement que les plus âgés, il demeure difficile sinon impossible, compte tenu de la documentation consultée, de déterminer si les aspects extrinsèques ont plus ou moins d'importance pour les jeunes que pour leurs aînés.

---

1. Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 118.
2. Hélène Lessard, op. cit., p. 24.
3. M. Burnstein et al., op. cit., p. 44; D. Yankelovich, op. cit., p. 106; D.A. Ondrack, op. cit., p. 32.
4. Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 118; Hélène Lessard, op. cit., p. 24.
5. M. Burnstein et al., op. cit., p. 44; D. Yankelovich, op. cit., p. 106; Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 118; James O'Toole, E. Hansot et al., op. cit., p. 46.
6. Ronald N. Taylor et Mark Thompson, op. cit., p. 532.

5.2.2 Les aspects intrinsèques

Bien que la plupart des auteurs ne définissent pas le "travail intéressant", il semble que l'on veuille dire une tâche qui soit variée, c'est-à-dire dont les opérations ne sont pas simplifiées à outrance et qui sont diversifiées. Aussi ambiguë soit-elle, cette notion de travail intéressant est utilisée dans plusieurs études et ressort comme l'un des aspects les plus importants pour les jeunes.

C'est d'ailleurs à cet aspect que 70% des jeunes (16-25 ans) travailleurs américains (1973) attachent le plus d'importance. Davantage de jeunes collets blancs que de jeunes cadres et de jeunes cols bleus recherchent un travail intéressant[1]. Les plus jeunes travailleurs canadiens (16-19 ans) mentionnent aussi cet élément comme un de ceux qui comptent le plus en considérant un nouvel emploi[2]. Cependant, le groupe d'âges des 20-24 ans et leurs aînés y accordent beaucoup moins d'intérêt[3]. Un groupe de gradués des niveaux secondaire et collégial au Québec (1976) aspirent également "à un travail créateur et non à un travail de robot"[4]. Il ressort aussi que les jeunes travailleurs recherchent davantage un travail intéressant que leurs aînés[5].

---

1. D. Yankelovich, op. cit., p. 106.
2. M. Burnstein et al., op. cit., p. 44.
3. Ibidem.
4. Hélène Lessard, op. cit., p. 24.
5. Conclusions tirées de l'Enquête sur les conditions de travail aux Etats-Unis (1969) par James O'Toole, E. Hansot et al., op. cit., p. 46 et Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 118.

Les jeunes attendent également des emplois qui leur permettent de se développer et de s'épanouir au travail. Plus de 60% des jeunes travailleurs américains (16-25 ans) et jusqu'à 80% des jeunes cadres (par rapport à 57% des jeunes cols bleus) veulent un travail qui leur permette de développer leurs habiletés et leurs connaissances[1]. D'autres études chez les jeunes travailleurs américains (16-29 ans) constatent ce même phénomène[2]. Les jeunes travailleurs canadiens (17-29 ans) manifestent aussi, semble-t-il, un grand intérêt pour des emplois où ils auront la possibilité de se développer et de s'épanouir. Cette préférence s'accentuerait à des niveaux de scolarité plus élevés[3]. Des finissants de niveau collégial aux Etats-Unis (1972) témoignent également de l'importance que revêt pour eux cet aspect de l'emploi[4].

A cette volonté de se développer et de s'épanouir s'associe celle d'utiliser au maximum les habiletés et les connaissances déjà acquises. Les jeunes travailleurs du Canada, surtout les 16-19 ans, veulent mettre leurs talents à profit[5]. Les jeunes travailleurs américains, surtout les jeunes cadres (dans une proportion de 80%) tiennent beaucoup à avoir la possibilité de "se servir de leur tête" dans leur emploi[6]. Il en est de même des finissants de collège (1972)

---

1. D. Yankelovich, op. cit., p. 106.
2. Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 106; James O'Toole, E. Hansot et al., op. cit., p. 46.
3. Ronald N. Taylor et Mark Thompson, op. cit., p. 532.
4. David Gottlieb, op. cit., p. 233.
5. M. Burnstein et al., op. cit., p. 44.
6. D. Yankelovich, op. cit., p. 106.

aux Etats-Unis qui espèrent fortement utiliser "leurs habiletés, leurs idées, leur créativité et leur savoir"[1].

Les jeunes travailleurs aspirent aussi à exercer de plus grandes responsabilités au travail et veulent plus d'autonomie. Les niveaux scolaire et occupationnel influencent sensiblement cette aspiration des jeunes. Ainsi, plus on est scolarisé et plus le poste occupé se situe au sommet de la hiérarchie (professionnel, cadre), plus la possibilité d'exercer des responsabilités devient importante[2]. Ainsi, chez nos voisins du sud, 56% des jeunes professionnels et cadres comparativement à seulement 37% des jeunes cols bleus veulent disposer d'autant de responsabilités qu'ils peuvent en assumer[3]. Les jeunes dirigeants sont littéralement à l'affût de plus grandes responsabilités qui sont souvent lentes à venir[4].

Relié de près au désir d'avoir des responsabilités, celui de participer aux décisions préoccupe fortement les étudiants et les jeunes travailleurs. Cette exigence des jeunes s'associe facilement à leur caractère anti-autoritaire. Leurs attitudes anti-autoritaires les incitent plus que d'autres groupes à demander davantage de démocratie sur les lieux de travail[5]. Des étudiants américains qui terminent leurs cours de niveau collégial (1972) sont d'avis que

---

1. David Gottlieb, op. cit., p. 106.
2. Ronald N. Taylor et Mark Thompson, op. cit., p. 530.
3. D. Yankelovich, op. cit., p. 106.
4. Judson Gooding, op. cit., p. 34.
5. Bonnie Campbell, "The Work Ethic: Is it Dead", Labour Gazette, novembre 1973, p. 733.

le travail "devrait permettre aux individus d'influencer les politiques, les buts et les procédures du milieu de travail"[1]. Chez les jeunes travailleurs américains (16-25 ans), la participation aux décisions concernant leur poste de travail est considérée comme importante par 58% d'entre eux[2]. Bref, "les jeunes travailleurs d'aujourd'hui, beaucoup plus que dans les générations passées, s'attendent à participer aux décisions"[3].

Une autre attente des jeunes à l'égard du travail, attente qui est considérée fondamentale par plusieurs auteurs[4], est de trouver un emploi qui leur permette de contribuer au bien-être de la société. Cette attente semble cependant moins aiguë chez les jeunes travailleurs que chez les étudiants. Alors qu'il est de première importance pour des finissants américains de niveau collégial (1972) de trouver une carrière qui leur permette "d'aider les autres et de contribuer à la qualité de la société"[5], seulement 38% d'un échantillon de jeunes travailleurs américains (1973) veulent un "travail qui soit socialement utile"[6].

---

1. David Gottlieb, op. cit., p. 233.
2. D. Yankelovich, op. cit., p. 107.
3. Jerome M. Rosow cité par Judson Gooding, op. cit., p. 181.
4. Comité Jeunesse, op. cit., p. 47; Bonnie Campbell, op. cit., p. 733; Judson Gooding, op. cit., p. 66; Normand Guimond, "Les aspirations des jeunes travailleurs", Vie ouvrière, vol. 24, no 83, mars 1974, p. 159.
5. David Gottlieb, op. cit., p. 233.
6. D. Yankelovich, op. cit., p. 107.

Entretenir des relations amicales avec les camarades de travail apparaît aussi important que d'obtenir un travail intéressant pour les jeunes travailleurs américains (1973)[1]. Selon des étudiants américains (1972), le travail devrait "fournir aux individus des possibilités d'interagir avec les autres"[2]. Les jeunes travailleurs canadiens (15-24 ans) accorderaient cependant une place moins importante aux relations interpersonnelles[3]. Néanmoins, "l'importance placée sur la chance de se faire de nouveaux amis au travail est plus élevée à la fois pour les jeunes travailleurs (16-29 ans) et pour les travailleurs de plus de 44 ans, mais plus faible pour les travailleurs d'âge moyen"[4].

5.3 CONCLUSION

Comme le démontrent les nombreuses nuances que nous avons apportées tout au long de ce chapitre, les jeunes ne forment pas un tout homogène et ce, même dans les études où la définition de la population jeune est considérablement restreinte. Par exemple, les jeunes aux études ne partagent pas les mêmes opinions que les jeunes sur le marché du travail. Même à l'intérieur de ces sous-populations, des différences ressortent selon le niveau scolaire ou occupationnel où se trouvent les individus. La provenance socio-économique des jeunes, leur niveau de scolarité, leur lieu d'origine, leur sexe et leur âge même sont autant de facteurs qui contribuent aussi à les différencier.

---

1. D. Yankelovich, op. cit., p. 106.
2. David Gottlieb, op. cit., p. 233.
3. M. Burnstein et al., op. cit., p. 44.
4. Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 118.

En dépit d'une certaine hétérogénéité, les jeunes nous apparaissent, tant dans leurs traits communs que dans leurs particularités, se distinguer de leurs aînés dans leurs perceptions du travail. A partir de la documentation que nous avons passée en revue, on peut affirmer que les jeunes d'aujourd'hui sont différents de leurs aînés d'aujourd'hui. Qu'il suffise de songer aux attitudes anti-autoritaires qui semblent répandues chez tous les jeunes du monde. Bien que la distinction entre les jeunes et leurs aînés soit plus facile à établir dans les attitudes à l'égard du travail en général que dans les attentes à l'égard des divers aspects de l'emploi, elle n'en demeure pas moins, à notre avis, réelle.

En effet, il ressort que les jeunes accordent plus d'importance aux aspects intrinsèques d'un emploi que ne le font les plus âgés. Plus particulièrement, ils manifestent beaucoup plus de volonté à s'autodéterminer et à se réaliser dans le travail. Et si cela n'est pas possible dans le cadre du travail, ils seront insatisfaits au travail ou naturellement portés à satisfaire ces besoins dans d'autres milieux de vie (la famille, les loisirs, etc.). Même à l'égard des aspects extrinsèques de l'emploi, les jeunes nous semblent plus exigeants que les autres groupes; ils radicalisent en quelque sorte les demandes qu'adressent les autres groupes d'âges au milieu de travail.

Il importe de garder à l'esprit que les constatations que nous venons de faire s'appuient presque exclusivement sur la documentation américaine et sur quelques études canadiennes et européennes. Les études sur les attitudes des Québécois à l'égard du travail et sur leurs attentes à l'égard de l'emploi, lorsqu'elles existent, sont beaucoup moins souvent

publiées et de là, moins facilement repérables et accessibles. Et si l'on s'intéresse plus spécifiquement à la documentation sur les jeunes Québécois face au travail, le problème est encore plus aigu. Pour obtenir plus d'informations sur les attitudes de ces derniers, il serait donc indispensable d'inventorier à fond auprès d'informateurs-clés les observations effectuées sur ce sujet au Québec et, éventuellement, de mener les enquêtes nécessaires.

Il faut également déplorer l'absence d'études sur les attitudes des jeunes chômeurs et des jeunes inactifs non-étudiants. Il serait d'autant plus intéressant de disposer d'études sur ces deux derniers groupes au Québec que leurs témoignages nous fourniraient des renseignements de premier plan sur une situation que l'on peut de moins en moins qualifier de marginale.

Avant de passer aux conditions objectives de travail des jeunes et à l'évaluation qu'ils en font, compte tenu de leurs attitudes et de leurs attentes, il convient de relever les attitudes des employeurs sur l'organisation du travail et sur les jeunes eux-mêmes.

CHAPITRE 6

LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS

CHAPITRE 6

LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS

Les employeurs semblent rarement sollicités à donner leur point de vue sur la façon dont ils voient l'organisation de la production et plus particulièrement, les jeunes dans le processus de production. En effet, seulement trois études abordant directement ou indirectement le sujet ont pu être recensées.

La première étude[1] a été menée auprès de seize compagnies canadiennes employant mille employés et plus. La représentativité canadienne de cette recherche peut cependant être mise en doute puisque, bien que certaines opéraient au niveau national, la plupart d'entre elles étaient surtout localisées en Ontario. Aucune entreprise ayant des activités au niveau d'une autre province seulement ne faisait partie de l'échantillon. De plus, étant donné la taille des entreprises choisies, il est peu probable que le Québec ait été adéquatement représenté avec son fort contingent de petites et moyennes entreprises.

La seconde étude[2] consistait en une consultation auprès des propriétaires dirigeants de petites et moyennes entreprises des régions périphériques du Québec. Ces régions périphé-

---

1. David R. Williamson et John W. Gartrell, op. cit., p. 166-198.

2. Donald Béliveau, Gérald d'Ambroise et J.R. Brent Ritchie, Consultation de propriétaires dirigeants québécois sur les problèmes de la PME en région, Québec, Office de planification et de développement du Québec, 1978, 223 p. Il faut également mentionner une autre publication du ministère de l'Industrie et du Commerce qui porte sur la PME. Il s'agit d'une revue du peu de documentation existant sur la PME québécoise. Claude Desjardins, La PME au Québec, situation et problèmes, Québec, ministère de l'Industrie et du Commerce, 1977, 69 p.

riques sont l'Est du Québec, le Saguenay/Lac-St-Jean, l'Abitibi-Témiscamingue et la Côte-Nord. Au départ, 305 personnes ont été sélectionnées pour participer à cette consultation et finalement 141 propriétaires dirigeants ont été impliqués. C'est donc dire que cette étude ne permet pas de généraliser les résultats obtenus à l'ensemble des PME du Québec.

La troisième étude[1] a été effectuée auprès des cadres supérieurs de 42 grandes entreprises réparties à travers les Etats-Unis. Ces entreprises représentaient un effectif d'environ 1,8 million de travailleurs et les jeunes qu'elles employaient avaient surtout entre 18 et 21 ans. Le but de cette recherche portait plus spécifiquement sur les politiques d'embauche à l'égard des jeunes.

6.1 LEURS PRINCIPALES PREOCCUPATIONS

De façon générale, les entreprises canadiennes sont avant tout préoccupées par la productivité de leurs installations. Les cadres supérieurs de ces entreprises ne croient pas que les attitudes et les comportements des travailleurs jouent un grand rôle dans les gains de productivité. Si ces facteurs ont une influence, ce n'est, à leur avis, qu'à très long terme.

---

1. Recherche conduite par le Manpower Institute (Washington, D.C.) et rapportée par Patricia Marshall, "Corporate Attitudes toward Young Workers", Manpower, vol. 5, no 8, août 1973, p. 24-29.

Selon ces dirigeants d'entreprises, le meilleur moyen d'améliorer le rendement de leurs usines serait de mécaniser et d'automatiser davantage leurs activités de production, de faire davantage appel aux ordinateurs dans les opérations cléricales, de rendre plus efficace la supervision des employés et d'éviter le plus possible les entraves syndicales.

Pour ceux qui reconnaissent les limites de l'automatisation, les coûts élevés du roulement et qui font face à la possibilité de voir leurs employés se syndiquer (surtout les employés de bureau), la façon de régler ces problèmes serait de hausser les salaires et d'améliorer les conditions physiques de travail (éclairage, aménagement physique, etc.).

Les cadres dirigeants connaissent les études sur la motivation et la satisfaction au travail et celle plus récente sur les expériences de modifications de l'organisation du travail. Cependant, ils ne sont pas prêts à expérimenter eux-mêmes de tels modes de fonctionnement en raison des bouleversements importants que ces derniers risquent de provoquer. De plus, ils ne sont pas convaincus qu'il s'agit du remède approprié pour leur propre organisation d'autant plus lorsque les expériences connues ne se déroulaient pas dans le même genre d'entreprise que la leur.

Dans les PME québécoises, les propriétaires dirigeants sont également préoccupés par la productivité de leurs entreprises et par leur position concurrentielle au niveau international. Essentiellement, ils attribuent leurs principales difficultés dans ce domaine au "pouvoir accordé au mouvement

syndical par les législations" et "aux attitudes d'anti-collaboration de ces derniers", à la"compétition très importante pour les entreprises ... des différentes formes d'assistance sociale trop faciles à obtenir", à la "baisse de productivité des employés"[1] et à la difficulté de recruter et de conserver la main-d'oeuvre qualifiée (en particulier, les diplômés universitaires)[2]. Ils apparaissent également conscients de l'impact de la motivation au travail de leurs employés sur la productivité de leurs établissements. Ils semblent également ouverts à de "nouvelles formules d'intéressement de l'employé au progrès général de l'entreprise"[3].

Du côté des entreprises américaines se retrouvent des préoccupations semblables à celles de leurs voisines, pour ne pas dire celles de leurs soeurs canadiennes, à savoir le profit et son corollaire, la productivité. Par contre, le problème d'insertion des jeunes sur le marché du travail ne les préoccupe pas du tout. C'est pourquoi ils n'ont tout simplement pas de politique formelle particulière d'embauche à l'égard des jeunes.

Néanmoins, les employeurs disposent de données qui sont échangées entre les entreprises et de renseignements provenant des journaux et des revues spécialisées et ces diverses informations influencent, bien entendu, les décisions d'embauche à l'égard des jeunes. Par contre, la décentralisation des décisions d'embauche au niveau des usines, des directions, des services, etc., rend pratiquement impossible des pratiques cohérentes d'embauche des jeunes.

---

1. Donald Béliveau, Gérald d'Ambroise et J.R. Brent Ritchie, op. cit.,p. 43.
2. Idem, p. 45 et Claude Desjardins, op. cit., p. 48.
3. Donald Béliveau, Gérald d'Ambroise et J.R. Brent Ritchie, op. cit.,p. 97-98.

6.2 LEUR PERCEPTION DES JEUNES

Des deux côtés de la frontière, les employeurs ont des opinions bien précises sur les attitudes et les comportements des jeunes vis-à-vis le travail. Cependant, les employeurs canadiens établissent des distinctions entre les employés de bureau généralement non syndiqués et les employés de production ordinairement syndiqués ainsi qu'entre les hommes et les femmes.

Selon les patrons canadiens, les jeunes employés de bureau d'aujourd'hui, tant de sexe masculin que de sexe féminin, partagent certains traits qui les différencient de ceux qui entraient dans les entreprises il y a quelques années. Ainsi, ils seraient davantage ouverts aux changements et désireraient avoir plus d'initiative dans leur emploi. Par contre, ils se montreraient moins respectueux des délais, seraient moins ponctuels et moins soigneux dans leur travail. En outre, les jeunes hommes respecteraient moins la discipline, seraient moins prêts à faire des sacrifices pour la compagnie et manifesteraient moins de loyauté envers l'organisation que leurs prédécesseurs et ce, tout en voulant exercer davantage de responsabilités et progresser plus vite dans l'entreprise.

Du côté de la production, les jeunes de sexe masculin se comporteraient, en général, de façon semblable à leurs camarades de bureau. Ainsi, ils témoigneraient d'une volonté et d'une capacité plus grande à faire preuve d'initiative que ne le faisaient les jeunes des années précédentes. Toujours par rapport à ces derniers, ils seraient moins ponctuels, moins disposés à se sacrifier pour l'entreprise et moins préoccupés de la qualité de leur travail.

Enfin, ils accepteraient moins facilement les exigences reliées à leur emploi et seraient moins fiables que ne l'étaient les jeunes d'hier.

Quant aux jeunes femmes employées à la production, les cadres canadiens considèrent que leurs comportements ont très peu changé au cours des dernières années. Leurs commentaires à l'endroit des femmes de ce groupe sont peu nombreux et non spécifiques aux jeunes. Les femmes à la production sembleraient moins manquer d'intérêt dans leur tâche que les hommes et cela s'expliquerait par le fait qu'elles recherchent plus que les hommes la camaraderie au travail et qu'elles accordent plus d'importance à la rémunération.

Néanmoins, tout comme les hommes à la production et contrairement aux employés de bureau, les femmes travaillant à la production sont peu intéressées à assumer des responsabilités accrues. D'ailleurs, on relève souvent cette difficulté à combler les postes du premier niveau de supervision (comme celui de contremaître). Selon certains, cette difficulté serait accentuée par des différences de salaire peu appréciables entre le supérieur et le subordonné et par le fait que les dirigeants considèrent que les gradués de niveau collégial n'ont pas assez de maturité pour remplir des tâches de supervision tandis que les sortants universitaires ne voient pas ces postes comme une porte d'entrée valable dans l'organisation.

Bref, les cadres des entreprises canadiennes concluent que les jeunes qu'ils embauchent aujourd'hui sont différents de ceux qu'ils embauchaient il y a quelques

années. Une exception toutefois, les jeunes femmes engagées dans la production seraient semblables à celles des années passées. Enfin, les jeunes travailleurs de la production procurent moins de satisfaction aux dirigeants canadiens que les employés de bureau.

Au Québec, il y a très peu de commentaires spécifiques sur les jeunes de la part des petits et moyens entrepreneurs. De façon générale, les propriétaires de PME pensent que l'assurance-chômage et les mesures d'assistance sociale "rendent les travailleurs peu intéressés à la productivité" et ne stimulent pas "les jeunes à se diriger vers la direction d'entreprise et vers le travail en général"[1]. Ils sont d'avis que le système d'éducation ne forme pas les jeunes dans les bonnes professions et que leur formation est "inadéquate, trop théorique"[2]. Enfin, les dirigeants de PME reprochent aux jeunes leur manque de préparation qu'ils constatent à l'occasion des emplois d'été.

Les dirigeants d'entreprises américaines, pour leur part, croient que les jeunes ont de fausses idées sur le monde du travail. Ils sont moins disciplinés et plus instables que leurs aînés. Leurs absences du travail sont plus nombreuses. Les jeunes acceptent plus facilement la syndicalisation et, une fois le syndicat installé, font

---

1. Donald Béliveau, Gérald d'Ambroise et J.R. Brent Ritchie, op. cit., p. 120.
2. Idem, p. 168.

montre d'un plus grand militantisme. Ils revendiquent également des hausses de salaire immédiates plutôt que des avantages sociaux propres à assurer leur sécurité économique à plus long terme. Toujours selon ces cadres américains, les jeunes manqueraient de certaines connaissances de base en mathématiques, en rédaction et en communication. Bref, les employeurs américains, comme ceux du Canada, constatent des changements dans les attitudes des jeunes.

6.3 CONCLUSION

Sous réserve du peu d'études disponibles sur les attitudes des employeurs canadiens, américains et surtout québécois, à l'égard du travail et de la main-d'oeuvre jeune, il semble que leurs opinions à l'endroit des jeunes sont plutôt défavorables. Bien qu'il n'en soit fait mention ni dans l'une ni dans l'autre étude, il est permis de soupçonner que de telles attitudes de la part des employeurs aient des conséquences néfastes sur l'emploi des jeunes.

La conséquence la plus néfaste serait sans doute les restrictions apportées à l'embauche des jeunes. Quoique les industries américaines disent qu'elles n'ont ni politiques ni pratiques sélectives d'embauche à l'égard des jeunes, elles ne se demandent pas moins "pourquoi elles engageraient davantage de jeunes gens si cette façon de faire excluait des travailleurs plus âgés qui ont de plus grandes responsabilités et qui sont susceptibles d'être plus qualifiés, plus stables et plus productifs"[1].

---

1. Patricia Marshall, op. cit., p. 25.

Les études canadienne et québécoise n'ont pas abordé les pratiques d'embauche. Néanmoins, il importe de souligner, à la lumière des témoignages relativement négatifs envers les jeunes, la possibilité qu'il existe au Canada et au Québec, une réticence à recruter des jeunes. D'ailleurs, selon une enquête auprès de conseillers en main-d'oeuvre travaillant au Québec, les préjugés défavorables des employeurs à l'égard des jeunes constitueraient une barrière importante à leur embauche[1].

En plus d'une embauche restreinte des jeunes, la vision que les employeurs ont de l'organisation du travail et leur perception des jeunes risquent d'influencer le traitement qu'ils réservent à ces derniers au travail même. Les décisions lors de l'attribution des sanctions, des congédiements ou des mises à pied, des affectations, de la détermination des salaires, etc., sont aussi susceptibles d'être empreintes de ces attitudes. C'est pourquoi nous aborderons, au chapitre suivant, les caractéristiques des emplois disponibles aux jeunes et leurs réactions à ceux-ci.

---

1. Denis Brodeur, Etude de la situation du chômage des jeunes et des possibilités d'intervention au Québec par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, projet d'intervention, Ecole nationale d'administration publique, juin 1977, p. 36.

CHAPITRE 7

LES EMPLOIS RESERVES AUX JEUNES ET L'APPRECIATION QU'ILS EN FONT

CHAPITRE 7

LES EMPLOIS RESERVES AUX JEUNES ET L'APPRECIATION QU'ILS EN FONT

Les derniers chapitres ont traité de la place qu'occupe le travail dans l'existence des jeunes et de l'importance qu'ils attachent aux différentes composantes de l'emploi, de l'opinion des employeurs en matière d'organisation du travail et de leurs dispositions envers les jeunes travailleurs. Ces éléments laissent pressentir un écart important entre les attentes des jeunes à l'égard du travail et la réalité à laquelle ils sont confrontés. Afin de mieux étayer l'hypothèse de l'influence appréciable de cette divergence sur les difficultés de fonctionnement des jeunes dans le monde du travail, nous décrivons dans ce chapitre les conditions objectives de travail qui sont réservées aux jeunes et le jugement qu'eux-mêmes portent sur celles-ci.

7.1 LES EMPLOIS DES JEUNES

La plupart des auteurs sont d'avis que la technologie influence considérablement les caractéristiques des emplois[1]. En fait, elle détermine en grande partie "la somme d'efforts physiques à déployer, le rythme de travail,

1. Pour une excellente revue de la documentation sur le sujet, voir Jon M. Shepard, "Technology, Alienation and Job Satisfaction", Annuel Review of Sociology, 1977, p. 1-21.

le degré de contrôle, le niveau de qualification requis et le degré de spécialisation"[1]. Bien que le progrès technologique ininterrompu qu'ont connu les pays industrialisés depuis quelques décennies soit grandement responsable de l'amélioration du niveau de vie des citoyens de ces pays et de la diminution générale de la pénibilité des tâches exécutées par les travailleurs, d'autres effets de la mécanisation et de l'automatisation du travail se sont avérés moins positifs. Ainsi, la spécialisation et la division excessive des tâches qu'exige la mécanisation ont entraîné la création d'emplois qui sont répétitifs, qui requièrent peu de qualifications, qui interdisent le libre choix des outils et des techniques et dont la cadence est établie de façon rigide[2]. Quant à l'automatisation, elle freine parfois cette division excessive des tâches mais introduit souvent du même coup des emplois non spécialisés dans le processus de production au prix d'un asservissement plus considérable du travailleur envers la machine et d'une perte à peu près totale de son autonomie.

Compte tenu de la structure industrielle du Québec et de la nature de ses équipements dans plusieurs secteurs (à forte intensité de main-d'oeuvre surtout), on peut considérer que les caractéristiques de la plupart des emplois de production s'apparentent davantage à un modèle de production mécanisée qu'à un modèle de production automatisée. Par conséquent, les cols bleus québécois travaillent surtout dans des tâches non qualifiées, simplifiées et routinières où ils exercent peu ou pas de contrôle sur le mode et le rythme d'exécution.

---

1. Jon M. Shepard, op. cit., p. 3.
2. Idem, p. 4.

Ce modèle de production mécanisée s'est également transmis dans le travail de bureau. Les collets blancs, bien que moins soumis au rythme des machines, font quand même face à une division souvent excessive des tâches, à une monotonie d'exécution et à une supervision impersonnelle et ont peu ou pas à dire sur le choix des façons de faire.

Même dans les départements où s'installe l'ordinateur, comme dans les fonctions comptables des grandes sociétés, et dans les entreprises où s'implantent des processus de production intégrés ou plus fortement automatisés, comme les raffineries de pétrole, il est permis de douter que les emplois perdent toutes leurs caractéristiques de l'ère de la mécanisation. Certains auteurs[1] sont même d'avis que certains emplois perdent davantage de leur contenu et de leur signification sous le règne de l'automatisation. Qu'il suffise de songer à l'apparition de tâches comme la perforation de cartes, la surveillance de voyants lumineux et de cadrans, la pression de bouton de mise en marche et d'arrêt, etc.

Contrairement à la thèse de Blauner[2] selon laquelle l'avènement de l'automatisation libérerait le travailleur des tâches routinières et lui donnerait de nouveau le con-

---

1. François Delorme, "L'automatisation des bureaux: quelques conséquences sur le personnel", Relations industrielles, vol. 29, no 3, 1974, p. 532; William A. Westley et Margaret W. Westley, The Emerging Worker, McGill-Queen's University Press, 1971, p. 45, 54 et 57.

2. Robert Blauner, Alienation and Freedom, The Factory Worker and his Industry, Chicago, The University of Chicago Press, 1964, 222 p.

trôle sur son travail, on constate dans bien des cas qu'il n'entraîne qu'une modification de l'asservissement de l'homme: la tâche est moins pénible et la machine n'impose plus son rythme à l'homme; par contre, la production et le travailleur sont désormais dominés par l'ordinateur et l'homme n'a plus qu'un rôle insignifiant à jouer[1].

Dans ce contexte général du travail, les jeunes sont parmi les moins privilégiés de tous[2]. Ils occupent le bas de l'échelle des emplois disponibles sur le marché. "Les jeunes travailleurs semblent occuper surtout des emplois peu spécialisés"[3] et "à l'intérieur de chaque groupe professionnel important les emplois des jeunes se situent plutôt au bas du spectre des aptitudes de ce groupe"[4]. Ces constatations sont les résultats d'une étude examinant les caractéristiques des emplois où les jeunes constituaient plus de 30% de la main-d'oeuvre au Canada. En France (1971), "les jeunes interrogés[5], ayant trouvé un emploi, occupent dans 52% des cas des postes non qualifiés d'ouvriers, d'em-

---

1. James W. Rinehart, The Tyranny of Work, Don Mills, Longman Canada Limited, 1975, 181 p.

2. D'autres groupes de la population sont également défavorisés et connaissent des conditions de travail semblables aux jeunes: les femmes, les non-qualifiés, les travailleurs les plus âgés (lors d'un retour suite à une mise à pied ou à l'occasion d'un changement technologique).

3. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, op. cit., p. 32.

4. Idem, p. 30.

5. Cet échantillon avait une représentativité géographique satisfaisante et comprenait 71,3% de 16-18 ans et 28,7% de 21-24 ans.

ployés ou de manoeuvres"[1]. Aux Etats-Unis, la situation serait fort semblable[2].

Il ne faut donc pas se surprendre si les jeunes sont ceux qui reçoivent les plus bas salaires. Au Québec, en mars 1974, les jeunes (moins de 25 ans) représentent 51,8% des travailleurs qui gagnent $1,85 ou moins de l'heure alors qu'ils comptent pour seulement 25,4% des personnes occupées[3]. Parallèlement, en 1975, 78,2% des familles québécoises dont le chef a moins de 25 ans ont un revenu de moins de $15 000 par année alors que 57,1% des familles dont le chef a 25 ans et plus sont dans la même situation[4].

Face à de faibles taux de salaire, les jeunes sont fortement incités à effectuer de longues semaines de travail afin de s'assurer un revenu convenable. Dans la plupart des cas, ils sont contraints à ces longs horaires de travail. C'est le cas notamment dans les emplois de ser-

---

1. Jean Rousselet et Nicole Dubrulle, "L'insertion au travail d'un échantillon de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi", Cahiers du Centre d'études de l'emploi no 2, Les attitudes des travailleurs et des employeurs à l'égard de l'emploi, Paris, P.U.F., 1973, p. 34.

2. Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 123; Martin Feldstein, op. cit., p. 11; George Strauss, "Workers: Attitudes and Adjustments", in J.M. Rosow, The Worker and the Job, Prentice-Hall, Englewoods Cliffs, 1974, p. 94.

3. Jean-Guy Boutin, Enquête sur les caractéristiques socio-économiques des travailleurs rémunérés autour du salaire minimum, Québec, ministère des Affaires sociales, 1975, p. 57.

4. Compilation spéciale faite par l'OPDQ à partir de l'Enquête de Statistique Canada sur le revenu des familles, 1975. Le seuil de $15 000 a été fixé en tenant compte du revenu moyen de l'ensemble des familles québécoises qui était de $14 727.

vice ou de bureau où les jeunes sont en grand nombre[1]. En France, en 1973, "une étude de la J.O.C. met en évidence que les jeunes sont... tantôt sous-employés et travaillant moins de quarante heures, tantôt soumis au contraire à de longues durées de travail dépassant quarante-huit heures"[2]. Au Canada (1977), dans les emplois à plein temps, la moyenne d'heures travaillées par semaine est 41,2 heures pour les jeunes (15-24 ans) et 37,2 heures pour leurs aînés[3].

En plus de ces faibles taux de salaire et de ces longs horaires de travail, les jeunes vivent souvent des conditions physiques de travail difficiles. "C'est aussi aux jeunes que les contremaîtres réservent le plus mauvais travail, celui qui est fastidieux, ..., salissant, celui dont les adultes ne veulent plus... histoire de leur apprendre le métier"[4]. Les quarts de nuit sont en général confiés aux jeunes et aux nouveaux arrivants qui sont la plupart du temps jeunes[5]. Au Canada, "dans certaines directions des Postes, on applique strictement la règle de l'ancienneté. Il y est spécifié que les employés doivent acquérir une ancienneté de 15 ans dans le travail de nuit avant de pouvoir être utilisés le jour"[6].

---

1. Jean-Pierre Faguer et Gabrielle Balazs, "Un aspect particulier du marché du travail des jeunes: les emplois proposés aux jeunes de 16 à 18 ans dans un service spécialisé de placement", Cahiers du Centre d'études de l'emploi no 2, Les attitudes des travailleurs et des employeurs à l'égard de l'emploi, Paris, P.U.F., 1973, p. 75.
2. Pierrette Sartin, Jeunes au travail, jeunes sans travail, Paris Les éditions d'organisation, 1977, p. 47.
3. Statistique Canada, La population active, décembre 1977, 71-001, p. 74.
4. Pierrette Sartin, "Les jeunes face au travail, Le choc brutal de l'entrée dans la vie professionnelle", Le Devoir, 12 décembre 1974, p. 5.
5. Judson Gooding, op. cit., p. 71.
6. Gil Levine, op. cit., p. 732.

Les jeunes, en raison de leur vitalité, occupent aussi, plus souvent qu'à leur tour, des postes de travail aux cadences accélérées. "Chez Peugeot, la moyenne d'âge aux chaînes est de 25 ans, après on ne peut plus suivre les cadences."[1] Ces cadences accélérées, associées au goût du risque, provoquent inévitablement des accidents aux conséquences encore plus graves pour un jeune sur lequel une invalidité partielle ou totale pèsera plus longtemps que pour un travailleur âgé et contre laquelle il est moins bien protégé financièrement. Au Québec, en 1976, les jeunes (15-24 ans) représentaient 28,3% de tous les accidentés du travail qui ont été indemnisés[2], alors qu'ils comptaient pour 25,6% des personnes occupées. Les jeunes hommes, en particulier, battaient tous les records. Ces derniers accaparaient, en 1976, 25,2% des accidents comparativement à leur proportion de 13,8% dans l'ensemble des travailleurs.

Même s'ils n'ont pas des conditions physiques de travail aussi pénibles, les jeunes collets blancs et les jeunes cadres n'en sont pas moins soumis à une supervision plus serrée et plus impersonnelle de leur travail, jouissent par le fait même de moins d'autonomie dans l'exécution de leurs tâches et ont moins de responsabilités que les travailleurs plus âgés[3].

---

1. Marc Mangenot, Norbert Alisé et Fabienne Remoussin, op. cit., p. 134.

2. En 1976, 57% des accidentés du travail (160 306 personnes sur 282 684) ont été indemnisés. Les accidentés non indemnisés sont d'ailleurs victimes d'accidents très mineurs. Commission des accidents du travail de Québec, Statistiques des accidents du travail, année 1976, Québec, p. 24.

3. Ronald N. Taylor et Mark Thompson, op. cit., p. 532.

Sur le plan des avantages sociaux, les jeunes sont encore là particulièrement démunis. Ils bénéficient de beaucoup moins de semaines de vacances annuelles (si ce n'est le minimum fixé par la loi) et n'ont pas droit à des congés de maladie ou à des congés sociaux payés, du moins pour une certaine période après leur entrée dans l'entreprise. Non seulement sont-ils défavorisés au niveau de la quantité des congés mais aussi le choix du moment de l'année où ils se prennent est, la plupart du temps, déterminé par la règle de l'ancienneté[1].

Et que dire de la sécurité d'emploi? Elle n'est certes pas l'apanage des emplois de jeunes. Ceux-ci occupent fréquemment des emplois saisonniers ou temporaires qui, par définition, conduisent inévitablement à des mises à pied. Même dans les emplois à caractère permanent, les jeunes sont les plus exposés à être les premiers licenciés au moindre ralentissement. L'employeur, ayant peu investi en formation, hésite moins à les mettre à pied.

Le genre d'emplois qui vient d'être décrit n'est évidemment pas le lieu commun de tous les jeunes sur le marché du travail et n'est pas non plus le propre de la présente génération. Les générations précédentes de jeunes travailleurs ont également subi des conditions de travail le plus souvent pires que celles que connaissent les jeunes travailleurs d'aujourd'hui. Certains diront même qu'il n'est que justice que les jeunes passent par là.

---

1. Gil Levine, op. cit., p. 732.

Néanmoins, les jeunes d'aujourd'hui n'ont pas vécu la même enfance que leurs aînés et, de ce fait, leurs aspirations et leurs attentes sont différentes. C'est pourquoi, il importe de connaître la perception que les jeunes ont des emplois qui leur sont disponibles et l'appréciation qu'ils en font. C'est sur ce jugement des jeunes que nous nous pencherons maintenant.

7.2 LEUR SATISFACTION AU TRAVAIL

Même s'il est de plus en plus remis en cause comme indicateur du bien-être ou de la qualité de la vie au travail[1], le degré de satisfaction au travail n'en demeure pas moins un témoin précieux de l'appréciation par les travailleurs de leur emploi et une source d'explication de leurs comportements[2].

---

1. J.E. Thurman, "La satisfaction au travail: aperçu international", Revue internationale du travail, vol. 116, no 3, novembre, décembre 1977, p. 292; Guy Roustang, "Enquêtes sur la satisfaction au travail, ou analyse directe des conditions de travail?", Revue internationale du travail, Genève, BIT, vol. 115, no 3, mai, juin 1977, p. 296; Allan H. Portigal, "Current Research on the Quality of Working Life", Relations industrielles, vol. 28, no 4, 1973, p. 741; S.E. Seashore, "Job Satisfaction as an Indicator of Quality of Employment", op. cit., p. 138.

2. S.E. Seashore, "Job Satisfaction as an Indicator of Quality of Employment", op. cit., p. 152 et ss. Bien que le degré de satisfaction au travail puisse constituer un facteur explicatif du comportement du travailleur, d'autres variables bien entendu sont susceptibles d'intervenir pour renforcer ou affaiblir cette relation entre l'attitude et le comportement. A ce sujet, voir: Allan H. Portigal, op. cit., p. 744 et Allen E. Liska, "Emergent Issues in the Attitude-Behavior Consistency Controversy", American Sociological Review, vol. 39, no 2, avril 1974, p. 261-272.

Différentes approches, techniques et instruments de mesures sont utilisés pour appréhender ce phénomène. Tout un éventail de questionnaires, surtout développés aux Etats-Unis, sont là pour témoigner de la diversité des démarches adoptées.

Sans en faire une revue exhaustive, mentionnons les questionnaires qui visent uniquement à rendre compte du niveau général de satisfaction du travailleur. Ce dernier est alors appelé à fournir un jugement global sur le degré de satisfaction (ou d'insatisfaction) qu'il retire de son emploi. D'autres questionnaires plus sophistiqués ont pour objectif non seulement de produire un niveau général de satisfaction au travail, mais aussi de le décomposer selon les divers éléments d'un emploi comme le salaire, les conditions de travail, l'épanouissement personnel, l'autonomie, etc. Dans ce cas, le répondant est invité, pour juger de son degré de satisfaction ou d'insatisfaction sur une échelle donnée, à faire la comparaison entre, d'une part, ce qui existe présentement dans son emploi et, d'autre part, ce qui était dans le passé, ce qui devrait être ou ce qu'il souhaite que ce soit. La combinaison des réponses sur chaque composante produit un indice global de satisfaction dans l'emploi. Cette combinaison peut s'effectuer par la simple sommation de chacune des réponses ou par une addition des réponses après pondération selon l'importance de chacune des composantes. Enfin, une dernière approche est

de procéder indirectement en proposant au répondant une question du genre suivant: "Si c'était à refaire, choisiriez-vous de nouveau l'emploi que vous occupez présentement?"[1]

En dépit de ces différences quant à la façon de mesurer la satisfaction au travail, un consensus se dégage selon lequel les jeunes travailleurs sont plus insatisfaits au travail que leurs aînés[2]. Ce constat est généralisable à tous les pays industrialisés et en particulier au Japon où les jeunes seraient mécontents ou plus ou moins mécontents dans une proportion de 40%[3].

---

1. Pour une revue plus complète de la documentation sur les différentes approches à la mesure de la satisfaction au travail, voir les auteurs suivants: Viateur Larouche, André Lévesque et François Delorme, Satisfaction au travail: Problèmes associés à la mesure, Montréal, Ecole des relations industrielles (Université de Montréal), octobre 1972, 54 p. et J.P. Wanous et E.E. Lawler III, "Measurement and Meaning of Job Satisfaction", Journal of Applied Psychology, vol. 56, no 2, 1972, p. 95-105.

2. Cyrus A. Altimus Jr. et Richard S. Tersine, "Chronological Age and Job Satisfaction: The Young Blue Collar Worker", Academy of Management Journal, vol. 16, no 1, mars 1973, p. 64; M. Burnstein et al., op. cit., p. 53; J.L. Gibson et S.M. Klein, "Employee Attitudes as a Function of Age and Length of Service: A Reconceptualization", Academy of Management Journal, vol. 13, 1970, p. 419; J.R. Hackman et J.L. Suttle, op. cit., p. 8; Alexandre Kotlyar, op. cit., p. 405-406; James O'Toole, E. Hansot et al., op. cit., p. 46; Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 123; Suresh Srivastva et al., op. cit., p. 28; George Strauss, op. cit., p. 94; J.E. Thurman, op. cit., p. 275; David R. Williamson et John W. Gartrell, op. cit., p. 23; Robert P. Quinn, G.L. Staines et M.R. McCullough, Job Satisfaction: Is There a Trend?, Manpower Research Monograph no 30, Washington (D.C.), U.S. Government Printing Office, 1974, p. 12.

3. J.E. Thurman, op. cit., p. 276.

Aux Etats-Unis du moins, l'insatisfaction plus grande des jeunes aurait persisté pour toute la période 1958-1973 mais la proportion d'insatisfaits n'aurait pratiquement pas varié[1]. En d'autres termes, les jeunes Américains d'aujourd'hui ne seraient pas moins satisfaits au travail que ceux d'hier. Néanmoins, "si on considère les changements qui sont intervenus dans les conditions de travail depuis quarante ans que l'on pose ce genre de questions, il est extraordinaire que le pourcentage des mécontents subisse des variations si étroites"[2] d'autant plus si l'on tient compte de la hausse du niveau d'instruction des jeunes et de leurs aspirations plus grandes nées de la "société d'abondance"[3].

Bien qu'apparemment stable dans le temps, cette proportion de jeunes mécontents varie selon le niveau de l'emploi occupé. Ainsi, aux Etats-Unis (1973), 21% des jeunes cols bleus et 17% des jeunes collets blancs comparativement à seulement 12% des jeunes professionnels et cadres ne sont pas trop satisfaits ou pas satisfaits du tout de leur emploi[4]. Chez les jeunes travailleurs français, "les manoeuvres et les ouvriers sont les moins satisfaits de leur emploi actuel"[5]. Donc, plus le niveau de l'emploi serait élevé, plus le niveau de satisfaction aug-

---

1. R.P. Quinn, G.L. Staines et M.R. McCullough, op. cit., p. 12.
2. Jack Barbash, Enquêtes sur les attitudes concernant la satisfaction au travail, Paris, OCDE, 1976, p. 26.
3. Idem, p. 9.
4. D. Yankelovich, op. cit., p. 107.
5. Pierrette Sartin, Jeunes au travail, jeunes sans travail, op. cit., p. 23.

menterait[1]. Même lorsque le niveau occupationnel n'est pas clairement relié à l'âge, il n'en demeure pas moins que, dans les emplois peu qualifiés ou non qualifiés, ce sont les jeunes qui sont les plus ennuyés[2].

Compte tenu de la description que nous avons faite des emplois réservés aux jeunes, il n'est pas étonnant de constater chez ce groupe une plus grande insatisfaction au travail. En effet, le mécontentement se manifeste surtout dans les emplois monotones, mal payés et aux conditions de travail difficiles où le travailleur risque à tout instant une mise à pied, où il est incapable de contrôler le rythme de son travail et où il est la plupart du temps soumis à une supervision serrée dont la légitimité est davantage fondée sur la structure d'autorité que sur la compétence. Bien qu'il y ait consensus au sujet de l'impact de la technologie sur les caractéristiques des emplois, il existe encore des désaccords autour de l'influence de celle-ci sur la satisfaction au travail[3]. Toutefois, l'insatisfaction serait beaucoup plus prononcée dans certaines industries comme celle de l'automobile où la technologie contribue, pour une bonne part, à produire des emplois du genre de ceux que nous venons de décrire[4].

Les jeunes sont plus mécontents au travail que les plus âgés et la différence entre les niveaux de satisfaction

---

1. Marc Mangenot, Norbert Alisé et Fabienne Remoussin, op. cit., p. 217; Suresh Srivastva, op. cit., p. 30.
2. Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 125.
3. Jon M. Shepard, op. cit., p. 16.
4. George Strauss, op. cit., p. 96.

de ces groupes provient davantage des aspects intrinsèques (travail intéressant, prise de décisions, développement personnel, etc.) que des aspects extrinsèques (salaire, promotion, avantages sociaux, etc.) de leurs emplois. En d'autres termes, les jeunes travailleurs sont plus insatisfaits que leurs aînés des aspects intrinsèques de leurs emplois alors que les deux groupes sont insatisfaits à peu près dans la même mesure des aspects extrinsèques.

Parmi les aspects extrinsèques, les possibilités d'avancement seraient l'élément qui procure le moins de satisfaction. "Il semble que l'on puisse affirmer raisonnablement qu'environ la moitié des travailleurs - et probablement un peu plus - sont mécontents de leurs possibilités de carrière et qu'environ un quart estiment n'avoir pratiquement aucune chance d'avancement."[1] Aux Etats-Unis (1973), cette insatisfaction à l'égard des perspectives d'avancement, quoique légèrement plus accentuée chez les moins de 21 ans, serait commune à tous les groupes d'âges[2]. Au Canada, c'est aussi envers cet aspect de l'emploi que se manifeste le plus de mécontentement et ce, dans tous les groupes d'âges et plus particulièrement chez les 25-34 ans[3].

Le salaire, les avantages sociaux et la sécurité d'emploi mécontentent un peu plus les jeunes travailleurs américains (16-29 ans) que leurs camarades plus âgés (1973)[4].

---

1. J.E. Thurman, op. cit., p. 279-280.
2. Idem, p. 282.
3. M. Burnstein et al., op. cit., p. 50 et 52.
4. R.P. Quinn, G.L. Staines et M.R. McCullough, op. cit., p. 55.

La situation est semblable au Canada (1973) où les jeunes employés (15-24 ans) sont un peu moins satisfaits des considérations financières[1]. Cependant, la charge de travail et les conditions physiques de travail, bien que satisfaisantes pour les groupes plus âgés, seraient une source importante d'insatisfaction chez les jeunes[2].

Quant aux aspects intrinsèques, c'est le facteur "défi et épanouissement" qui recueille une des plus basses notes de satisfaction chez les jeunes travailleurs canadiens (15-24 ans) et surtout chez les plus jeunes d'entre eux (15-19 ans). Ce facteur comprend les dimensions suivantes: la liberté de choisir ses propres méthodes de travail, la possibilité de faire les choses que l'on réussit le mieux, de développer ses propres aptitudes et de résoudre des problèmes difficiles. Par exemple, 33% des 15-19 ans et 35% des 20-24 ans, comparativement à 37% des 25-34 ans, à 43% des 35-44 ans et à 47% des 45-64 ans, sont satisfaits des occasions dont ils disposent pour développer leurs propres aptitudes[3].

Aux Etats-Unis, seulement 19% des jeunes cols bleus de moins de 30 ans par rapport à 33% de ceux âgés de 55 ans et plus considèrent que tout leur potentiel est utilisé dans leur travail[4]. A partir du même échantillon, le tiers

---

1. M. Burnstein et al., op. cit., p. 50 et 53.
2. Harold L. Sheppard et al., op. cit., p. 119; D. Yankelovich, op. cit., p. 110.
3. M. Burnstein et al., op. cit., p. 50.
4. Harold L. Sheppard, op. cit., p. 124.

des jeunes et seulement 3% de leurs camarades plus âgés indiquent être ennuyés très souvent ou presque tout le temps par le fait d'avoir peu ou pas de variété dans leurs tâches[1]. Lors de l'enquête nationale de 1973, l'ensemble des jeunes travailleurs américains (16-29 ans) témoigne d'un niveau de satisfaction sensiblement plus faible que celui des autres travailleurs à l'égard des éléments suivants: un travail intéressant, qui procure des défis et qui permet à la personne de se développer, et la liberté dont jouit un travailleur dans son emploi[2].

Par ailleurs, les facteurs intrinsèques ont davantage de poids dans l'insatisfaction des jeunes Américains à mesure que l'on passe des cadres et professionnels vers les collets blancs et les cols bleus. En d'autres termes, l'insatisfaction à l'égard des aspects intrinsèques est plus grande chez les jeunes collets blancs et les jeunes cols bleus que chez les jeunes professionnels et cadres[3].

En somme, les jeunes Canadiens et les jeunes Américains sont plus insatisfaits que leurs aînés du contenu de leur tâche et, de façon plus générale, de l'ensemble des facteurs intrinsèques de leur emploi[4], à l'exception peut-être des relations interpersonnelles où ils manifestent un assez haut niveau de satisfaction[5] qu'ils partagent avec les plus âgés[6].

---

1. Harold L. Sheppard, op. cit., p. 124.
2. R.P. Quinn, G.L. Staines et M.R. McCullough, op. cit., p. 55.
3. D. Yankelovich, op. cit., p. 109-110.
4. Cyrus A. Altimus Jr. et R.S. Tersine, op. cit., p. 63; Harold L. Sheppard, op. cit., p. 120.
5. D. Yankelovich, op. cit., p. 109.
6. Cyrus A. Altimus Jr. et R.S. Tersine, op. cit., p. 64.

7.3 CONCLUSION

Ce chapitre met un terme à l'argumentation amorcée au début de ce texte. Il permet de mettre en lumière l'écart qui existe entre ce que les jeunes demandent et ce que le monde du travail leur fournit[1].

Les jeunes veulent un emploi stable, un salaire décent, un travail intéressant où ils puissent s'épanouir, prendre des responsabilités et participer aux décisions qui les affectent, un travail qui contribue au bien-être de la société et qui s'intègre bien aux autres aspects de leur vie. Le marché du travail répond à ces désirs par des emplois saisonniers ou temporaires, de faibles salaires (souvent en deçà du salaire minimum), par des tâches monotones et réduites à leur plus simple expression où les façons de faire sont dictées d'avance et les gestes soumis à une supervision étroite. De plus, la production, qui est orientée vers des biens ou des services quelquefois inutiles, est emprisonnée dans un système d'horaires de travail rigides au caractère souvent envahissant (quarts de nuit, travail du samedi et du dimanche et temps supplémentaire).

Le mécontentement bruyant, persistant et généralisé des jeunes laisse entendre qu'ils ne s'adaptent pas au genre de travail que leur propose le système de production et que, contrairement à leurs pères ou à leurs grands-pères, leur insatisfaction ne se diluera pas en vieillissant.

---

1. Il importe, une fois de plus, de rappeler que cette constatation est en grande partie fondée sur des études provenant de l'extérieur du Québec.

CONCLUSION

La lecture des données sur le chômage des jeunes Québécois et des jeunes Canadiens ainsi que l'analyse de nombreux travaux de recherche concernant la situation des jeunes sur le marché du travail dans d'autres pays industrialisés imposent les conclusions suivantes: 1) les jeunes réagissent différemment de leurs aînés face à l'emploi et au travail en général; 2) cette réaction n'est ni accidentelle ni passagère; 3) la situation présente atteint un point critique; 4) seule une très grande capacité d'innovation permettra aux pays industrialisés de relever le défi des jeunes.

UNE REACTION DIFFERENTE DES JEUNES

Les connaissances disponibles à ce sujet sont concluantes: on constate des différences appréciables entre la représentation sociale contemporaine du travail et les perceptions et attentes que les jeunes entretiennent sur cette dimension importante de leur vie. Cet écart dont la signification et les conséquences sont méconnues peut être résumé ainsi: les jeunes exigent davantage un travail intéressant, valorisant et autonome. Plus que leurs aînés, ils revendiquent la possibilité de mettre à profit leurs habiletés et leurs talents, de participer aux décisions et d'assumer des responsabilités. Ils contestent volontiers l'autorité et s'avèrent moins "loyaux" envers l'entreprise et moins impliqués dans leur travail.

Par ailleurs, l'évolution qu'a connue l'emploi durant les dernières décennies apparaît contraire aux aspirations des jeunes: non seulement ces derniers se voient-ils offrir, en raison de leur âge et de leur inexpérience, les

emplois les moins intéressants et les plus pénibles dans un marché où l'offre de travail est devenue excédentaire, mais encore ceux-ci sont-ils de plus en plus morcelés et soumis à une mécanisation et à une bureaucratisation poussées. Les progrès techniques ont en effet entraîné un fractionnement des tâches, une dilution toujours plus grande des responsabilités et une perte d'autonomie des travailleurs. Des tâches artisanales et professionnelles sont désormais asservies au modèle industriel de production dont l'emprise s'étend au domaine des services ainsi qu'aux fonctions cléricales et administratives.

De plus, devant la nécessité d'augmenter la productivité de l'entreprise, la plupart des employeurs n'entrevoient de solution que dans une automatisation plus poussée des opérations ou dans un resserrement de la supervision des employés. Confrontés aux aspirations des jeunes et renseignés sur certaines possibilités d'améliorer la qualité de la vie au travail, les employeurs ne reconnaissent pas l'importance de ces problèmes dans leur entreprise et encore moins l'utilité d'innover sur ce plan.

Aussi n'est-il pas surprenant d'apprendre que le degré d'insatisfaction des jeunes à l'égard des emplois est le plus élevé de tous les groupes d'âges. Pourtant, les jeunes ne manquent pas de motivation à travailler et ne désirent pas demeurer inactifs: leur taux d'activité (59,4%) est plus élevé que celui des personnes âgées de 25 ans et plus (58,6%), ils fournissent plus d'efforts dans la recherche d'un emploi et demeurent moins longtemps en chômage que leurs aînés. Leur insatisfaction et les

comportements qui en découlent proviennent de la discordance entre leurs attentes à l'égard du travail et les caractéristiques des emplois qui leur sont offerts.

UNE REACTION APPELEE A DURER

Bien que difficile à mesurer et variable selon les groupes étudiés, la réaction des jeunes semble s'appuyer, en Amérique du Nord tout au moins, sur certaines valeurs sociales dominantes axées sur le développement et l'épanouissement de la personne. Ces valeurs sociales relativement récentes gouvernent désormais la conception de l'éducation familiale et de la formation scolaire qui prévaut dans les pays industrialisés. Aussi devons-nous admettre que les exigences des jeunes face au travail paraissent en harmonie avec les aspirations nourries depuis l'enfance.

Cet enracinement de la réaction des jeunes dans des valeurs sociales fondamentales, élaborées par leurs aînés, constitue un premier indice du caractère durable du phénomène. Cette présomption est renforcée par l'existence, dans les pays dits développés, de conditions susceptibles de favoriser l'indépendance des jeunes face à l'emploi: les divers programmes gouvernementaux de transfert, le revenu du conjoint ou le soutien familial pour les plus jeunes contribuent à renforcer ce sentiment d'indépendance et à inciter les jeunes à poursuivre opiniâtrement leurs objectifs plutôt qu'à réviser leurs aspirations. En d'autres termes, le travail semble avoir perdu une partie de son pouvoir d'évocation auprès des jeunes, aussi bien sur le plan de l'obligation morale que sur celui de la nécessité économique.

On affirme parfois que les jeunes vont s'assagir en vieillissant, qu'ils "rentreront dans le rang". C'est méconnaître l'ampleur des phénomènes en cause[1]: les contingents de jeunes qui arrivent présentement sur le marché du travail ont connu un milieu de croissance radicalement différent de celui des générations passées. Ces conditions de vie nouvelles ont influencé et influenceront leurs aspirations et leurs comportements. Les données du problème sont donc modifiées et il serait téméraire de postuler, dans ces conditions, leur "assagissement". On peut en effet tout aussi bien penser que les valeurs acquises durant l'enfance et l'adolescence demeureront déterminantes sur leurs comportements.

Face à un marché du travail qui ne peut satisfaire leurs aspirations et compte tenu des facteurs d'indépendance dont ils disposent dans les pays développés, ces jeunes ne seront certes pas facilement enclins à la résignation et au sacrifice. On peut donc raisonnablement prévoir la poursuite et l'amplification des comportements observés et associés à leur insatisfaction: absentéisme, roulement, indiscipline au travail, chômage d'entrée, retrait du marché du travail. De plus, le bas moral des jeunes travailleurs peut nuire à leur productivité, susciter des arrêts de travail illégaux et influencer l'issue des conflits de travail. Enfin, les jeunes acquièrent l'habitude du chômage. Ce dernier ne leur apparaît pas comme une éventualité improbable mais comme un événement familier. Cette circonstance nouvelle ne peut qu'accélérer le désengagement des jeunes à l'égard du travail.

---

1. Nous avons vu précédemment que les avis sont partagés quant à l'existence "d'un fossé entre les générations". Nous nous rangeons plus volontiers avec ceux qui considèrent que les jeunes d'aujourd'hui sont différents des jeunes d'hier et qu'ils ne se comporteront pas nécessairement comme ceux-ci en vieillissant. Les raisons de ce choix sont résumées dans les lignes qui suivent.

En résumé, les pays dits développés voient s'installer une situation d'inadéquation qualitative entre l'offre et la demande de travail. Cette situation provient de l'évolution divergente du monde du travail et des valeurs sociales nouvelles - axées sur le développement et l'épanouissement de la personne - qui imprègnent le monde de l'éducation, de la famille et des loisirs. Il s'agit d'un véritable conflit de valeurs: la vision de l'homme qui préside à la formation et à l'éducation des enfants et des adolescents est différente de la vision de l'homme qui prévaut sur le marché du travail.

UNE SITUATION CRITIQUE

La situation présente atteint un point critique: 17,8% des jeunes sont en chômage (1977) comparativement à 7,5% des personnes âgées de 25 ans et plus; un chômeur sur deux est un jeune. Ces chiffres sont évidemment des minima puisque les statistiques sur le chômage ne tiennent compte que des personnes qui cherchent activement un emploi. Les jeunes découragés, les "drop out", sont laissés pour compte.

Les coûts sociaux, économiques et personnels de cette situation sont considérables. S'y ajoutent les coûts non moins considérables du roulement excessif de la main-d'oeuvre jeune et de son absentéisme. D'autres problèmes doivent également être pris en considération: ainsi la

montée de l'alcoolisme, de la toxicomanie et de la violence traduit des malaises sociaux graves auxquels le monde du travail n'est pas étranger.

Une société ne peut survivre et progresser en écartant du marché du travail la jeunesse qu'elle a formée et en se privant ainsi de sa relève. Mais s'il importe de créer des emplois, encore faut-il que ces derniers correspondent aux aptitudes et aux aspirations des jeunes. Sinon, ils demeureront vacants ou seront occupés par des employés insatisfaits et instables[1]. Dans ce dernier cas, l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre ne se mesurera pas qu'en nombre de chômeurs; faute d'adapter le travail à une main-d'oeuvre nouvelle, mieux formée et plus exigeante, on peut craindre des tensions sociales et des ruptures.

En effet, une augmentation considérable de la main-d'oeuvre est prévue d'ici 1986[2] et la situation précaire des jeunes sur le marché du travail ne s'améliorera pas d'elle-même à moyen terme. Comment réagiront les contingents de jeunes qui, durant les prochaines années, arriveront sur un marché du travail saturé, leur offrant le choix entre le chômage et des emplois subalternes, souvent sans avenir ou étrangers à leurs préoccupations? Quelle image auront d'eux-mêmes et de leur société ces jeunes démotivés et désabusés, tenus de projeter leurs espoirs et leurs ambitions dans

---

1. A ce propos, il importe de rappeler que malgré leurs taux élevés de chômage, les jeunes, et surtout les plus instruits, ont plus de facilité à trouver un emploi que les autres groupes d'âges.

2. A un rythme annuel décroissant cependant.

d'autres sphères d'activité que le travail, ou incités à la révolte comme en Italie présentement?

L'emploi des jeunes constitue donc l'un des défis les plus importants des pays industrialisés. Mais pour comprendre ce défi dans toutes ses dimensions, il faut prendre conscience du fait qu'il déborde la seule population jeune et concerne d'autres groupes de travailleurs. Au premier chef, les femmes qui se voient offrir tout comme les jeunes des emplois subalternes, monotones et morcelés. Ensuite, les travailleurs non qualifiés de tous âges, manuels ou cols blancs, dont la tâche dans les grands ensembles manufacturiers ou bureaucratiques a perdu beaucoup de signification. Enfin, certains parmi les privilégiés, artisans ou professionnels, qui voient leur tâche graduellement asservie au modèle industriel de production, leur autonomie réduite ainsi que leur fierté.

En fait, jeunes et moins jeunes, hommes et femmes de diverses conditions, sont bien souvent confrontés avec un problème identique: une évolution de l'emploi qui répond de plus en plus mal aux aspirations des travailleurs. Le défi des jeunes est le plus immédiat, le plus criant, parce qu'ils sont peut-être les plus conscients ou les moins résignés au sort qui les guette. Mais les solutions qu'il faudra inventer pour répondre aux besoins des jeunes concerneront tout aussi directement plusieurs autres catégories de travailleurs.

UN BESOIN IMMEDIAT D'INNOVATION

Seule une très grande capacité d'innovation permettra aux pays industrialisés de relever le défi des jeunes. Ce défi n'est pas isolé ni marginal: intimement relié au fonctionnement présent de l'appareil de production, il contribue à mettre en lumière certaines de ses faiblesses. Dans une société imprégnée par les valeurs marchandes, l'emploi est en effet lié à un niveau croissant de production qu'il faut écouler sur le marché; le consommateur doit obtenir sans cesse plus d'argent pour satisfaire des besoins croissants, d'où l'existence d'une spirale sans fin de production - consommation dont les sous-produits sont l'endettement, l'aliénation au travail, le gaspillage et la pollution. De nombreux jeunes refusent ou hésitent à contribuer à l'accélération de ce processus. On peut difficilement leur donner tort, sachant par ailleurs que la projection des tendances actuelles en ce domaine mène à une impasse, au triple plan de l'énergie, des ressources naturelles et de l'environnement. Face à cette lourde échéance, le comportement des jeunes doit plutôt être considéré d'une manière positive, comme l'amorce d'un changement social inévitable et l'occasion d'employer notre capacité d'innovation, désormais essentielle.

C'est au niveau de l'organisation du travail et de l'organisation de la production que notre capacité d'innovation est le plus fortement sollicitée par les jeunes qui, en dépit de leur déception, demeurent désireux de participer activement à la vie sociale. Les quelques suggestions suivantes visent à stimuler la réflexion à ce

sujet et à faciliter la découverte des solutions nouvelles, à notre portée. Faut-il insister sur le fait que d'autres pistes peuvent et doivent être parcourues, souligner le caractère exploratoire de cette démarche et rappeler que les problèmes auxquels nous sommes confrontés ne peuvent être abordés et résolus en recourant uniquement à des modèles classiques et éprouvés de gestion ou en comptant sur les mécanismes auto-correcteurs du système économique? Dit autrement, il n'existe aucune recette pour planifier le changement social ou pour gérer des conflits de valeur. Tout au plus pouvons-nous les prévoir et tenter d'adapter les règles sociales qui nous gouvernent aux situations nouvelles qui seront créées. C'est dans cette faiblesse apparente au niveau des "solutions" que réside le défi de l'innovation.

- Améliorer la qualité de la vie au travail

Une première piste susceptible d'être explorée dans l'immédiat croise les nombreuses expériences d'amélioration de la qualité de la vie au travail tentées depuis peu dans les pays industrialisés. Par amélioration de la qualité de la vie au travail (QVT), on entend généralement des modifications au processus de production, à l'organisation du travail en général ou au partage du pouvoir dans l'entreprise qui visent explicitement à améliorer la relation entre la personne et son milieu de travail. Parce qu'elles s'attachent souvent à la modification des aspects intrinsèques du travail et qu'elles rejoignent ainsi les aspirations des jeunes, ces expériences de QVT doivent être encouragées, suivies et systématisées.

Sous divers vocables - enrichissement des tâches, participation des travailleurs à la gestion, groupes autonomes ou semi-autonomes de production, etc. - ces expériences sont suffisamment importantes pour qu'on s'y arrête: déjà le gouvernement fédéral a investi un million de doliars dans la création d'un institut dévoué à la QVT; le gouvernement ontarien pour sa part a constitué un comité consultatif dans le but d'évaluer tous les programmes existants de QVT en Ontario. Au Québec, certaines entreprises[1] ont tenté des expériences semblables et disposent, pour certaines d'entre elles, d'une documentation et d'une expertise précieuses en la matière, tandis que deux groupes universitaires, l'un aux H.E.C. et l'autre à McGill, poursuivent des recherches appliquées en ce domaine.

De fait, cette innovation apparaît très prometteuse: les bases d'une modification de l'organisation du travail sont disponibles, le besoin d'une telle modification est exprimé sans équivoque par les jeunes, et dans la plupart des cas - notamment dans le secteur tertiaire qui représente 65% des emplois - la technologie de production est adaptable à cette nouvelle exigence. De plus, malgré la diversité des conditions dans lesquelles ces expériences ont été tentées et la diversité des méthodologies utilisées pour les évaluer[2], on constate que la qualité de la production augmente et que l'absentéisme et le roulement surtout diminuent[3]. Il s'agit

---

1. A titre d'illustration, mentionnons la compagnie Steinberg où des groupes autonomes de production sont entièrement responsables du fonctionnement de grands entrepôts de produits congelés et de l'approvisionnement de nombreux magasins.

2. Voir à ce sujet L.E. Davis, A.B. Cherns, The Quality of Working Life, New York, Free Press, 1975, 2 vol. Le premier volume offre une excellente synthèse des connaissances disponibles sur la QVT, tandis que le second décrit et commente des études de cas.

3. Suresh Srivastva, op. cit., p. 142-143.

donc d'accélérer considérablement un processus de changement existant, de convaincre les agents économiques de son bien-fondé et de s'inspirer, en les adaptant à nos propres besoins, des expériences américaines et scandinaves les plus concluantes.

- Adopter une technologie appropriée

Mais l'innovation que constituent les diverses modalités d'amélioration de la QVT repose plus fondamentalement sur une contestation de la primauté accordée jusqu'à présent à la technologie sur l'homme. En effet, le modèle industriel de production postule la nécessaire adaptation de l'homme à la machine et élève les impératifs technologiques en obstacles à la satisfaction des aspirations les plus élémentaires des travailleurs. Or, ce modèle peut désormais être contesté en raison même du développement de la technologie: notre capacité d'innovation en ce domaine suffit à assurer, dans de très nombreux cas, une adaptation de la machine à l'homme[1]. A tout le moins, sommes-nous en mesure de cesser de transposer sans discernement le modèle industriel de production dans le secteur des services où sa nécessité n'est aucunement démontrée. Une place considérable peut être faite à l'innovation dans ce secteur de manière à mieux répondre aux aspirations des travailleurs. L'Etat peut assumer un leadership certain en ce domaine en diffusant l'information appropriée, en suscitant l'intérêt des employeurs et des syndicats et en démontrant sa propre capacité d'innovation comme employeur.

---

1. A titre d'illustration, près de 500 entreprises dans 32 pays utilisent les méthodes de production de groupe au lieu des chaînes de montage.

De façon plus générale, une réflexion critique concernant les aboutissements du processus ininterrompu de croissance industrielle est entreprise depuis quelques années dans les milieux scientifiques[1]. A une croissance maximale, considérée jusqu'à présent comme l'étalon unique et sacré du progrès, on tend à substituer des objectifs et des instruments nouveaux moins susceptibles d'épuiser les ressources de la nature et d'aliéner la liberté de l'homme. On parle de croissance sélective ou optimale, de conservation, de technologie intermédiaire ou douce, etc. Malheureusement, ce débat tarde à pénétrer les milieux gouvernementaux et à influencer les planificateurs et les preneurs de décision de l'entreprise.

Pourtant, le message véhiculé par ce courant de pensée est simple, si simple en fait qu'on s'étonne de l'avoir oublié: un système de production de biens et services doit évoluer de manière à respecter les contraintes de son environnement naturel et à répondre aux aspirations des populations qu'il dessert. Sur cette base, les tenants de l'utilisation d'une technologie appropriée aux besoins de l'homme, moins dévastatrice et plus cohésive, font de celle-ci une condition de survie des sociétés humaines. A court terme, il s'agit certes d'une innovation susceptible de créer à la fois de l'emploi et de la fierté et de contribuer à réconcilier les jeunes et le travail.

---

1. Voir à ce sujet E.F. Schumacker, Small is Beautiful, Une société à la mesure de l'homme, France, Contretemps/Le Seuil, 1978, 316 p.; J. Attali, La nouvelle économie française, Flammarion, 1977 et L'Anti-économique, P.U.F., 1974; Rein Peterson, Small Business, Building a Balanced Economy, Erin (Ont.), Press Porcépic Ltd, 1977, 192 p.

- Répartir différemment le travail

Présentement, les règles et les habitudes qui gouvernent la répartition du travail ne permettent guère de latitude en matière d'emploi du temps. Une personne doit occuper un poste à temps complet, d'une manière permanente et à heures fixes afin d'obtenir une sécurité d'emploi et des avantages sociaux intéressants. Tout autre aménagement du temps de travail implique des risques économiques et est découragé: on ne trouve guère d'emplois permanents à temps partiel, bien que la main-d'oeuvre soit composée dans une proportion non négligeable de femmes mariées et mères de famille; on n'a guère fait de progrès en ce qui concerne l'étalement des heures d'entrée et de sortie des bureaux malgré les inconvénients considérables - perte de temps, stress, gaspillage d'énergie et pollution - associés à une conception surannée du travail; lorsque la situation d'une entreprise, d'une branche industrielle ou d'un grand secteur de l'économie est difficile, on licencie trop souvent une partie des effectifs au lieu de réduire les heures de travail de l'ensemble des personnes concernées. Bref, la conception présente de l'emploi ne permet pas beaucoup de souplesse dans la répartition du travail.

Une possibilité d'innovation consisterait donc à répartir différemment le travail de manière à mieux le partager entre les citoyens d'un pays d'une part, et à

favoriser l'autonomie de ces derniers dans l'aménagement de leur temps de travail d'autre part. Un partage égal du travail entre les citoyens du pays constitue un objectif social universel, que l'on considère le travail comme un droit ou comme un fardeau. Cet idéal prend toute sa signification lorsque les inégalités deviennent trop criantes et que des groupes particuliers de citoyens paraissent plus durement affectés. Le haut niveau de chômage chez les jeunes est un exemple de ces inégalités inacceptables tout en indiquant bien que les possibilités d'auto-correction du système sont limitées. Que l'on plaigne les jeunes, qu'on les blâme ou qu'on les envie, il faut convenir que l'effort collectif qui assure la production des biens et services disponibles n'est pas équitablement partagé. Une réflexion sur la répartition du travail s'impose donc avec autant d'acuité que s'est imposée depuis quelques années une réflexion sur la répartition des revenus. Réduire les heures de travail, abaisser l'âge de la retraite, allonger les périodes de vacances, voilà quelques possibilités parmi d'autres qui méritent d'être envisagées. L'innovation doit, en ce domaine, être fondée sur le fait que le progrès technique permet de maintenir et d'augmenter le niveau de production collective en utilisant une force de travail moindre, et que l'excédent de cette force de travail doit être réparti entre tous.

Quant au souci de favoriser l'autonomie des personnes dans l'aménagement de leur temps de travail, il correspond aux aspirations des jeunes à plus de liberté et de responsabilité, et offre d'innombrables avantages

relativement à l'organisation de la vie quotidienne, particulièrement dans les centres urbains. Outre l'introduction des horaires flexibles et de la semaine comprimée, cette ouverture à l'innovation comporte diverses possibilités peu explorées: facilitation du travail permanent à temps partiel et du travail à domicile[1], flexibilité quant à la répartition des heures travaillées sur une base hebdomadaire ou annuelle, simultanéité de la scolarisation et de l'emploi, retraite progressive, etc. Les conceptions présentes de l'emploi exigent une rupture radicale entre la vie au travail et tous les autres aspects de la vie quotidienne: loisirs, famille, vie sociale. Les diverses innovations que comprend l'idée d'une plus grande autonomie des personnes dans l'aménagement de leur temps de travail permettraient au contraire de réconcilier le travail et les autres dimensions de la vie.

- Démystifier le chômage et désacraliser l'emploi

Enfin, une innovation plus fondamentale mais plus controversée consiste à modifier la position du travail rémunéré dans la hiérarchie des valeurs sociales. Déjà, le nombre d'heures hebdomadaires de travail a considérablement diminué au profit des heures de loisirs et de vie familiale et socio-culturelle, et la multiplication des activités et des équipements récréatifs ainsi que des associations artistiques, culturelles et sportives constitue un indice parmi d'autres de cette mutation. Grâce à ces différentes activités, de nombreux individus poursuivent durant les heures non travaillées des objectifs de développement et d'épanouissement personnel que leur emploi ne leur permet pas d'atteindre. Considéré bien souvent comme un fardeau, ce dernier équivaut à un "impôt en temps" que chacun paie à la société

---

1. Il s'agit évidemment d'emplois permanents offrant des conditions de travail et des avantages sociaux comparables aux emplois à temps complet. Il ne saurait être question de perpétuer une situation maintes fois dénoncée qui consiste à exploiter les travailleurs, particulièrement les femmes, en leur offrant du travail, à temps partiel ou à domicile, sous-rémunéré et pénible.

en retour des ressources qui lui permettent de se livrer à ses activités favorites.

Encore faut-il tirer de ces quelques constatations de sens commun les conclusions qui s'imposent: que "l'emploi", tel qu'on le connaît présentement et contrairement aux autres dimensions de la vie quotidienne, est très peu axé sur la réalisation des aspirations des individus; que "l'emploi" utilise peu et mal les capacités et les aptitudes de la personne; qu'il convient alors de modifier l'organisation du travail afin de le rendre aussi attrayant pour l'individu que les autres dimensions de la vie; enfin, qu'on incite plus fortement une personne sans emploi, un chômeur, à se livrer à des activités créatrices, utiles à son entourage et socialement valorisées. Alors le chômage ne sera plus considéré comme un stigmate social et le chômeur ne se sentira plus humilié.

Déjà les jeunes refusent bien souvent de travailler "par obligation"; plusieurs d'entre eux préfèrent subir le chômage plutôt que d'accepter un emploi qu'ils considèrent aliénant. Leur attitude contribue à "désacraliser" l'emploi face à un marché saturé et incapable de satisfaire leurs aspirations. Par contre, les jeunes revendiquent. Derrière leur apparante désinvolture, ils sont inquiets et aigris. Ils se sentent rejetés dans une société riche qui ne peut leur offrir un emploi correspondant à leurs attentes et qui les blâme d'être chômeurs. De plus, leur sentiment d'être écartés du circuit social est bien souvent confirmé par un faible niveau de revenu et donc par un faible pouvoir d'achat.

Les pays industrialisés ne disposent pas d'un éventail considérable de moyens face à une situation sociale aussi pressante. Aussi, importe-t-il de réviser fondamentalement certaines représentations sociales de l'emploi et du chômage qui prévalent dans ces pays. Par exemple, le chômage pourrait ne plus être considéré comme une catastrophe à la fois individuelle et nationale mais, plus simplement, comme une manifestation de l'existence d'une force de travail excédentaire. Encore faudrait-il savoir tirer parti de cet avantage que nous procure le progrès technique, revaloriser le chômeur, le considérer comme un citoyen à part entière et l'inciter à oeuvrer à des activités socialement utiles. Présentement, à l'exception des programmes d'emplois communautaires, cette force excédentaire de travail est perdue pour la collectivité tandis que le chômeur est considéré comme un être social diminué.

* *
*

Les différentes voies d'innovation que nous suggérons d'explorer - amélioration de la qualité de la vie au travail, adoption d'une technologie appropriée, répartition différente du travail et démystification du chômage - n'ont pas toutes la même portée face au défi que posent les jeunes aux pays industrialisés. D'autres innovations sont également possibles et nous ne prétendons pas être exhaustifs en ce domaine. L'absence d'information sur les attentes et les comportements des jeunes Québécois rend encore plus délicat le choix de mesures précises susceptibles de contribuer à diminuer leur taux de chômage.

Aussi le service des Etudes sur la population et l'emploi de l'OPDQ compte acquérir rapidement une meilleure connaissance des aspirations et des comportements des jeunes du Québec face au travail à l'aide de rencontres avec des informateurs-clés provenant des milieux patronaux et syndicaux. Si nécessaire, une étude empirique sera entreprise auprès d'un échantillon représentatif des jeunes du Québec afin de compléter l'information recueillie auprès de ces informateurs. Par la suite, des suggestions précises seront formulées afin de concrétiser dans des politiques et des mesures gouvernementales les innovations mentionnées précédemment.

BIBLIOGRAPHIE GENERALE

Aknin, Julien, "Les jeunes, l'emploi et l'information; Revue de questions sur les attitudes et opinions des jeunes devant les problèmes d'orientation et du travail", L'orientation scolaire et professionnelle, 2e année, no 2, avril, mai, juin 1973, p. 157-171.

Altimus Jr., Cyrus A. et Richard J. Tersine, "Chronological Age and Job Satisfaction: The Young Blue Collar Worker", Academy of Management Journal, vol. 16, no 1, mars 1973, p. 53-66.

Audet, Lise, "Les femmes et la vie économique", Revue statistique du Québec, vol. XVI, nos 1-2, juin-septembre, Québec, p. XXX-XXXVI.

Baba, Vishwanath et Muhammad Jamal, "Company Satisfaction, Company Commitment and Work Involvement: An Empirical Examination of Blue Collar", Relations industrielles, vol. 31, no 3, 1976, p. 434-445.

Baker, S.H. et R.A. Hansen, "Job Design and Worker Satisfaction - A Challenge to Assumptions", Journal of Occupational Psychology, vol. 48, no 2, 1975, p. 79-91.

Barbash, Jack, Enquêtes sur les attitudes concernant la satisfaction au travail, Paris, OCDE, 1976, 42 p.

Beaulne, Pauline, "Plus grande ouverture du marché du travail aux élèves du secteur professionnel", La Revue scolaire, vol. 25, no 1, septembre 1974, p. 12-14.

Béliveau, Donald, Gérald d'Amboise et J.R. Brent Ritchie, Consultation de propriétaires dirigeants québécois sur les problèmes de la PME en région, Québec, Office de planification et de développement du Québec, 1978, 223 p.

Biron, Lucien, Les hausses du salaire minimum et son incidence sur le chômage des jeunes travailleurs au Québec, Québec, Thèse de maîtrise (Université Laval), 1977, 92 p.

Blauner, Robert, Alienation and Freedom, The Factory Worker and his Industry, Chicago, The University of Chicago Press, 1964, 222 p.

Bourdon, Pierre, "Les jeunes et le chômage: une place permanente à moins que...", Commerce, vol. 73, déc. 1971, p. 22-24.

Boutin, Jean-Guy, Enquête sur les caractéristiques socio-économiques des travailleurs rémunérés autour du salaire minimum, Québec, ministère des Affaires sociales, 1975, 200 p.

Brayfield, A.H. et W.H. Crockett, "Employee Attitudes and Employee Performance", Psychological Bulletin, 1955, 52, p. 396-424.

Breton, Raymond, Le rôle de l'école et de la société dans le choix d'une carrière chez la jeunesse canadienne, Ottawa, Information Canada, 1972, 652 p.

Brodeur, Denis, Etude de la situation du chômage des jeunes et des possibilités d'intervention au Québec par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, projet d'intervention, Ecole nationale d'administration publique, juin 1977, 141 p.

Bruce, C.J. and J.H. Marshall, "Job Search and Frictional Unemployment: Some Empirical Evidence", Relations industrielles, vol. 31, no 3, 1976, p. 402-415.

Burnstein, M. et al., Les Canadiens et le travail: conclusions d'une étude sur l'éthique du travail et d'une étude sur la satisfaction professionnelle, Ottawa, Information Canada, 1975, 111 p.

Campbell, Bonnie, "The Work Ethic: Is it Dead", Labour Gazette, novembre 1973, p. 733-736.

Chabanol, Daniel, "Le chômage; un bien?", Problèmes économiques, no 1544, 26 octobre 1977, p. 12-14.

Coleman, James S., Youth: Transition to Adulthood, Report of the Panel on Youth of the President's Science Advisory Committee, Chicago, The University of Chicago Press, 1974, 193 p.

Collins, Kevin, Youth and Employment: A Source book, Ottawa, Conseil canadien de développement social, déc. 1976, 118 p.

Comité Jeunesse, C'est parti, rapport du Comité Jeunesse au secrétaire d'Etat, Ottawa, Information Canada, 1971, 248 p.

Commission des accidents du travail de Québec, Statistiques des accidents du travail, année 1976, Québec, 81 p.

Conseil canadien de développement social, A Right of Opportunity: A Report on Youth and Social Assistance, Ottawa, 1972, 301 p.

Conseil économique du Canada, Des travailleurs et des emplois, une étude du marché du travail au Canada, Ottawa, Information Canada, 1976, 305 p.

Davis, Louis E., Albert B. Cherns et al., The Quality of Working Life, New York, The Free Press, 1975, vol. I, 450 p., vol. II, 387 p.

Delcourt, Claude, "Les jeunes dans la vie active", Economie et statistique, no 18, déc. 1970, p. 3-15.

Delorme, François, "L'automatisation des bureaux: quelques conséquences sur le personnel", Relations industrielles, vol. 29, no 3, 1974, p. 513-539.

Delorme, François et Gaspar Lassonde, Taux de syndicalisme au Québec - 1975, Québec, Direction générale de la recherche, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, novembre 1977, 7 p.

Deputy Minister's Conference, Bridging the Gap Between Education and the World of Work, Ottawa, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, mars 1973, 56 p.

Desjardins, Claude, La PME au Québec, situation et problèmes, Québec, ministère de l'Industrie et du Commerce, 1977, 69 p.

"Dig a Hole on the Dole", Problèmes économiques, 9 mars 1977, no 1.513, p. 18-20.

Dubois, Pierre, "L'absentéisme ouvrier dans l'industrie", Revue française des Affaires sociales, Problèmes économiques, 26 octobre 1977, no 1544, p. 14-23.

Faguer, Jean-Pierre et Gabrielle Balazs, "Un aspect particulier du marché du travail des jeunes: les emplois proposés aux jeunes de 16 à 18 ans dans un service spécialisé de placement", Cahiers du Centre d'études de l'emploi no 2, Les attitudes des travailleurs et des employeurs à l'égard de l'emploi, Paris, PUF, 1973, p. 75-98.

Farine, Avigdor et Pierre-Paul Proulx, "La correspondance entre la formation et l'emploi chez un échantillon des sortants de l'université", L'orientation professionnelle, vol. 12, no 2, été 1976, p. 49-61.

Feldstein, Martin, "The Economics of the New Unemployment", The Public Interest, no 33, automne 1973, p. 3-42.

Flanagan, Robert, George Strauss et Lloyd Ulman, "Worker Discontent and Work Place Belavior", Industrial Relations, mai 1974, p. 101-123.

Fréchette, P., R. Jouandet-Bernadat et J.-P. Vézina, L'économie du Québec, le chapitre 6, La main-d'oeuvre, p. 119-129 et le chapitre 7, L'emploi et le chômage, p. 131-145, Les éditions HRW Ltée, Anjou, 1975.

Freedman, David H., "Les perspectives de l'emploi dans les pays industrialisés à économie de marché", Revue internationale du travail, vol. 117, no 1, janvier-février 1978, p. 1-23.

Fry, P.S., "Changes in Youth's Attitudes toward Authority - Transition from University to Employment", Journal of Counselling Psychology, vol. 23, no 1, 1976, p. 66-74.

Gaboriault, Robert, Les tendances de l'emploi par secteur d'activité au Québec, de 1966 à 1975 (mise à jour) Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, 1977, 67 p.

Gibson, J.L. et S.M. Klein, "Employee Attitudes as a Function of Age and Length of Service: A Reconceptualization", Academy of Management Journal, vol. 13, 1970, p. 411-425.

Gluskinos, W.M. et B.J. Kestelman, "Management and Labor Leader's Perception of Workers Needs as Compared with Self-Reported Needs", Personnal Psychology, vol. 24, 1971, p. 239-246.

Gooding, Judson, The Job Revolution, New York, Walder and Company, 1972, 213 p.

Gottlieb, David, Study Report: Youth and the Meaning of Work, Pennsylvania, The Pennsylvania State University, 1973, 326 p.

Gow, John S., Alfred W. Clark et Graham S. Dossett, "A Path Analysis of Variables Influencing Labour Turnover", Human Relations, vol. 27, no 7, 1974, p. 703-719.

Gower, David E., Caractéristiques de la recherche d'un emploi au Canada, Statistique Canada, Etudes spéciales en main-d'oeuvre, Série A, no 10, Ottawa, Information Canada, 1975, 59 p.

Goyette, Jean-Marie et Robert Lachapelle, Etude comparative de l'évolution du marché du travail, Québec, Ontario, Canada, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Québeo, avril 1977, 133 p.

Gramlich, Edward M., "The Impact of the Minimum Wage on Other Wages, Employment, and Family Incomes", Brookings Papers on Economic Activity, 1976.

Green, Christopher et Jean-Michel Cousineau, Chômage et programmes d'assurance-chômage, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et services Canada, 1976, 162 p.

Guimond, Normand, "Les aspirations des jeunes travailleurs", Vie ouvrière, vol. 24, no 83, mars 1974, p. 153-164.

Hackman, J.R. et J.L. Suttle, Improving Life at Work, Santa Monica (California), Goodyear Publishing Company Inc., 1977, 494 p.

Hall, Robert E., "Turnover in the Labor Force", Brookings Papers on Economic Activity, no 3, 1972, p. 709-764.

Hall, Robert E., "Why is the Unemployment Rate so High at Full Employment", Brookings Papers on Economic Activity, no 3, 1970.

Hall, Robert E. and R.A. Kasten, "Occupational-Mobility and Distribution of Occupational Success Among Young Men", American Economic Review, vol. 66, no 2, mai 1976, p. 309-315.

"Have We Got a Job for You! Maybe..., Financial Post, automne 1977, p. 6-10.

Hazzan, B.D. et al., "Le marché du travail au Québec: structures et perspectives", L'orientation professionnelle, vol. 9, no 1, printemps 1973, p. 3-62.

Hogue, Jean-Pierre, "Le schème des valeurs chez les travailleurs québécois", Commerce, vol. 75, nos 4 et 5, p. 16-18 et p. 10-12.

Jamal, Muhammad, "Task Specialization and Organizational Commitment: An Empirical Examination Among Blue Collar Workers", Relations industrielles, vol. 30, no 4, 1975, p. 612-626.

Jean, Diane et Louis J. Lemieux, "Les effets économiques du salaire minimum, quelques résultats d'une enquête", L'Economiste, vol. 3, no 1, 1er trimestre de 1978, p. 17-24.

Johnstone, John C., Young People's of Canadian Society: An Opinion Survey of Canada Youth 13 to 20 Years of Age, Studies of the Royal Commission Bilingualism and Biculturalism, Ottawa, The Quenn's Printer, 1969.

Kempster, A.J., Etude des données du recensement de 1971 sur la population active, Note de recherche no 71-EC-4, Population et logement, Statistique Canada, 16 nov. 1973, 12 p.

Kothari, Vinay, "A Cross-Cultural Study of Worker Attitudes in a Bicultural Economic Environment", Relations industrielles, vol. 28, no 1, 1973, p. 150-164.

Kotlyar, Alexandre,"Quelques problèmes concernant les jeunes travailleurs en URSS", Revue internationale du travail, vol. 109, no 4, avril 1974, p. 395-408.

Laberge, Roy, "Le chômage chez les jeunes, problème chronique, situation explosive", Le Droit, Ottawa, 1er septembre 1977, p. 7.

Lalande, Gisèle, "Un diplôme, pour quoi faire?", Le Jour, 20 mai 1977, p. 41-43.

Lapierre, Roger, Relance 1976, Etude de l'efficacité de la formation reçue dans les spécialités professionnelles au collégial et au secondaire, documents éducation et emploi, Québec, ministère de l'Education, février 1977, 78 p.

Larouche, Viateur et François Delorme, "Satisfaction au travail, reformulation théorique", Relations industrielles, vol. 27, no 4, 1972, p. 567-599.

Larouche, Viateur, André Lévesque et François Delorme, Satisfaction au travail: problèmes associés à la mesure, Montréal, Ecoles des Relations industrielles (Université de Montréal), octobre 1972, 54 p.

Lazar, Fred, Design for Tomorrow: Youth Unemployment - the Problems, Toronto, 1972.

Lazar, Fred and Arthur Donner, "The Dimension of Canadian Youth Unemployment: A Theoretical Explanation", Relations industrielles, vol. 28, no 2, 1973, p. 295-334.

Léon, Antoine et Jeanne Contou, "De l'école technique à l'entreprise: des jeunes de vingt ans face aux problèmes de l'adaptation socio-professionnelle", L'orientation scolaire et professionnelle, 2e année, no 2, avril-mai-juin 1973, p. 103-123.

Lessard, Hélène, Relance 1976, Commentaires des étudiants, Québec, ministère de l'Education, février 1977, 42 p.

Levine, Gil, "Les jeunes travailleurs ruent dans les brancards", Gazette du travail, vol. 71, no 11, nov. 1971, p. 730-738.

Li, L.K., Causal Disaggregation of Unemployment: A Feasibibility Study, Ottawa, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, avril 1975.

Liska, Allen E., "Emergent Issues in the Attitude - Behavior Consistency Controversy", American Sociological Review, vol. 39, no 2, avril 1974, p. 261-272.

Litchfield, Randall, "People Pushers", Financial Post, automne 1977, p. 40-42.

Litchfield, Randall, "The Baby Boom Learns about the Facts of Life", Financial Post, automne 1977, p. 3.

Macredie, I. et B. Petrie, L'enquête sur la population active du Canada, Document présenté à la 10e réunion annuelle de l'Association canadienne d'économique, Université Laval, Québec, juin 1976, 34 p. et deux appendices.

Maki, Dennis R., "Unemployment Insurance, Unemployment Duration, and Excess Supply of Labour", Relations industrielles, vol. 31, no 3, 1976, p. 368-377.

Mangenot, Marc, Norbert Alisé et Fabienne Remoussin, Les jeunes face à l'emploi, Paris, Editions universitaires, 1977, 298 p.

Marshall, Patricia, "Corporate Attitudes toward Young Workers, Manpower, vol. 5, no 8, août 1973, p. 24-29.

Mathieu, Gilles, "L'absentéisme dans l'industrie", Le médecin du Québec, vol. 10, no 9, sept. 1975, p. 17-21, 23-24 et p. 64.

Melvin, P., "Le chômage des jeunes dans les pays industrialisés à économie de marché", Problèmes économiques, 26 octobre 1977, no 1544, p. 3-11.

Mikalachki, A., "The Effects of Job Design on Turnover, Absenteism and Health", Relations industrielles, vol. 30, no 3, 1975, p. 377-388.

Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Le chômage chez les jeunes: une analyse détaillée, Ottawa, février 1976, 120 p.

Mitchell, Vance F., Vishwanath Baba and Timothy Epps, "On the Relationship Between Job Involvement and Central Life Interest", Relations industrielles, vol. 30, no 2, 1975, p. 166-177.

Mumford, Enid, Job Satisfaction: A Study of Computer Specialists, London, Longman, 1972, 242 p.

Office des professions du Québec, L'évolution du professionnalisme au Québec, Québec, Office des professions, septembre 1976, 145 p.

Ondrack, D.A., "Generation Gap: Attitudes toward Authority", Canadian Personnel and Industrial Relations Journal, vol. 19, janv. 1972, p. 31-32.

O'Toole, James, E. Hansot et al., Work in America, Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education, and Welfare, Cambridge (Mass.) The MIT Press, 1973, 262 p.

Peterson, Rein, Small Business, Building a Balanced Economy, Erin (Ont.), Press Porcépic Ltd, 1977, 192 p.

Porter, L.W. et R.M. Steers, "Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteism", Psychological Bulletin, vol. 80, no 2, 1973, p. 151-176.

Portigal, Allan H., "Current Research on the Quality of Working Life", Relations industrielles, vol. 28, no 4, 1973, p. 736-763.

Quinn, R.P., G.L. Staines et M.R. McCullough, Job Satisfaction: Is There a Trend?, Manpower Research Monograph no 30, Washington (D.C.), U.S., Government Printing Office, 1974, 57 p.

Ragan, James F., "Minimum Wages and the Youth Labor Market", The Review of Economics and Statistics, vol. LIX, no 2, mai 1977, p. 129-136.

Reubens, Béatrice G., "Lessons from Abroad on Employing Youth", Worklife, vol. 2, no 2, fév. 1977, p. 13-15.

Rinehart, James W., The Tyranny of Work, Don Mills, Longman Canada Limited, 1975, 181 p.

Rioux, Marcel et Rober Sévigny, Les nouveaux citoyens - Enquête sociologique sur les jeunes du Québec, Montréal, Le Service des publications de Radio-Canada, 1965.

Rousselet, Jean, L'allergie au travail, Paris, Editions du Seuil, 1974, 283 p.

Rousselet, Jean, "Nouvelles attitudes de la jeunesse face au travail", L'orientation professionnelle, vol. 28, no 4, hiver 1972, p. 351-365.

Rousselet, Jean et Nicole Dubrulle, "L'insertion au travail d'un échantillon de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi", Cahiers du Centre d'études de l'emploi no 2, Les attitudes des travailleurs et des employeurs à l'égard de l'emploi, Paris, PUF, 1973, p. 33-74.

Rousselet, Jean et al., Les jeunes et l'emploi, Paris, PUF, 1975, 414 p.

Roustang, Guy, "Enquêtes sur la satisfaction au travail, ou analyse directe des conditions de travail?", Revue internationale du travail, vol. 115, no 3, mai-juin 1977, p. 295-310.

Ruggeri, Giuseppe C., "Hidden Unemployment by Age and Sex in Canada: 1957-1970", Relations industrielles, vol. 30, no 2, 1975, p. 181-191.

Santé et Bien-être social Canada, Caractéristiques des petits salariés au Canada, 1971 et 1973, Rapports de recherche sur la sécurité sociale, Rapport de recherche no 02, Ottawa, septembre 1976.

Sartin, Pierrette, Jeunes au travail, jeunes sans travail, Paris, Les éditions d'organisation, 1977, 188 p.

Sartin, Pierrette, "Les jeunes face au travail, malaise d'une catégorie particulière ou de toute une société?", Le Devoir, 11 décembre 1974, p. 5.

Sartin, Pierrette, "Les jeunes face au travail, le choc brutal de l'entrée dans la vie professionnelle", Le Devoir, 12 décembre 1974, p. 5.

Schumaker, E.F., Small is Beautiful, Une société à la mesure de l'homme, France, Contretemps/Le Seuil, 1978, 316 p.

Seashore, Stanley E., "Evaluation de la qualité de la vie de travail: l'expérience des Etats-Unis", Travail et Société, Genève, Institut international d'études sociales, avril 1976, p. 73-84.

Seashore, Stanley E., "Job Satisfaction as an Indicator of Quality of Employment", Social Indicators Research, vol. 1, no 2, 1974, p. 135-168.

Shepard, Jon M., "Technology, Alienation and Job Satisfaction", Annual Review of Sociology, 1977, p. 1-21.

Sheppard, Harold L. et al., Where Have all the Robots Gone?, New York, The Free Press, 1972, 222 p.

Shimmin, S., "People and Work - Some Contemporary Issues", British Journal of Industrial Medecine, vol. 32, no 2, 1975, p. 93-101.

Skolnik, Michael L. et Farid Siddiqui, "The Paradox of Unemployment and Job Vacancies: Some Theories Confronted by Data", Relations industrielles, vol. 31, no 1, 1976, p. 32-55.

Sorkin, Alan L., Education, Unemployment and Economic Growth, Lexington (Mass.), Lexington Books, 1974, 186 p.

Srivastva, S. et al., Job Satisfaction and Productivity, Cleveland, Case Western Reserve University, 1975, 391 p.

Statistique Canada, "Activité et caractéristiques des étudiants", La population active, juin 1977, 71-001, p. 55-77.

Statistique Canada, Comparaison des estimations de l'enquête sur la population active tirées de l'ancienne et de la présente enquête, mars 1976, 45 p.

Statistique Canada, Différences entre les concepts, définitions et méthodes de l'enquête sur la population active et de la nouvelle enquête sur la population active, s.d., 13 p. et un appendice.

Statistique Canada, La population active, divers bulletins, Ottawa, 71-001.

Statistique Canada, "Personnes occupées absentes du travail", La population active, mai 1977, Ottawa, Information Canada, cat. no 71-001, p. 55-72.

Statistique Canada, Recensement du Canada 1971, Population active - Antécédents de travail, Caractéristiques de la population active selon certaines caractéristiques d'instruction et de sexe, bulletin 3.7-2, no 94-772 au catalogue.

Statistique Canada, Recensement du Canada de 1971, Population active - Antécédents de travail, Taux d'activité des femmes selon la scolarité, l'état matrimonial, l'âge et la présence d'enfants, bulletin 3.7-4, no 94-774 au catalogue.

Stone, E.F., "The Moderating Effects of Work-related Values on Job Scope - Job Satisfaction Relationship", Organizational Behavior and Human Performance, vol. 15, no 2, avril 1976, p. 147-167.

Strauss, George, "Workers: Attitudes and Adjustments", in J.M. Rosow, The Worker and the Job, Prentice-Hall, Englewoods Cliffs, 1974, p. 73-98.

Swidinsky, Robert, "Unemployment and Labour Force Participation: The Canadian Experience", Relations industrielles, vol. 28, no 1, janvier 1973, p. 56-75.

Taylor, Ronald N. et Mark Thompson, "Work Value Systems of Young Workers", Academy of Management Journal, vol. 19, no 4, décembre 1976, p. 522-536.

Thurman, J.E., "La satisfaction au travail: aperçu international", Revue internationale du travail, vol. 116, no 3, novembre-décembre 1977, p. 271-292.

Vroom, Victor, Work and Motivation, New York, John Wiley and Sons, 1964, 331 p.

Wanous, John P. et Edward E. Lawler III, "Measurement and Meaning of Job Satisfaction", Journal of Applied Psychology, vol. 56, no 2, 1972, p. 95-105.

West, E.G., "Faits nouveaux relatifs au débat sur le salaire minimum et ses effets structuraux", La Gazette du Travail, juillet 1977, p. 303-306.

Westley, William A. et Margaret W. Westley, The Emerging Worker, McGill-Queen's University Press, 1971, 155 p.

Williamson, David R. et John W. Gartrell, Employee Work Attitudes and Work Behavior in Canadian Business, Ottawa, Conseil économique du Canada, Discussion Paper no 51, mars 1976, 205 p.

Wnuk-Lipinski, Edmund, "La satisfaction au travail et la qualité de la vie professionnelle: l'expérience polonaise", Revue internationale du travail, vol. 115, no 1, janvier-février 1977, p. 57-69.

Yankelovich, D., The New Morality: A Profile of American Youth in the '70s, New York, McGraw-Hill, 1974, 166 p.

"Young on the Dole", The Economist, 11 juin 1977, p. 87-90.

Zell, Steven P., "The Minimum Wage and Youth Unemployment", Economic Review (Federal Reserve Bank of Kansas City), janvier 1978, p. 3-16.

ANNEXE I

DEFINITIONS UTILISEES DANS L'ENQUETE SUR LA POPULATION ACTIVE

ANNEXE I

DEFINITIONS UTILISEES DANS L'ENQUETE SUR LA POPULATION ACTIVE[1]

Population active

La population active comprend la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui avait un emploi ou était en chômage pendant la semaine de référence.

Personnes occupées

Entrent dans cette catégorie toutes les personnes qui, pendant la semaine de référence:

a) ont fait un travail[2] quelconque

b) avaient un emploi mais n'étaient pas au travail pour l'une des causes suivantes:
   - maladie ou invalidité
   - obligations personnelles ou familiales
   - mauvais temps
   - conflit du travail
   - vacances
   - autre raison non précisée ci-dessus (à l'exception des personnes mises à pied et des personnes qui devaient commencer à travailler à une date future déterminée).

---

1. Le texte de cette annexe est celui apparaissant dans le bulletin mensuel de Statistique Canada, La population active, 71-001. Nous avons repris le texte du bulletin du mois de décembre 1977, p. 95-96 et 101.

2. On entend par "travail" tout travail fait contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, c'est-à-dire le travail fait contre rémunération pour un employeur ou à son propre compte. Il peut également s'agir d'un travail familial non rémunéré, c'est-à-dire d'un travail non rémunéré qui contribue directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'un bureau professionnel, qui est possédé ou exploité par un membre apparenté du ménage.

Chômeurs

Entrent dans cette catégorie les personnes qui, pendant la semaine de référence:

a) étaient sans travail, avaient activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines (y compris la semaine de référence) et étaient prêtes à travailler[1];

b) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais avaient été mises à pied[2] depuis vingt-six semaines ou moins et étaient prêtes à travailler[1];

c) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais devaient commencer à travailler à un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence et étaient prêtes à travailler[1].

---

1. On considère comme prêtes à travailler les personnes de ce groupe qui:

   (i) étaient étudiants à plein temps cherchant du travail à temps partiel et qui répondaient également au critère (ii) ci-dessous. (Les étudiants à plein temps qui cherchaient du travail à plein temps ne sont pas considérés comme ayant été prêts à travailler pendant la semaine de référence.)

   (ii) ont déclaré qu'il n'y avait aucune raison pour laquelle elles ne pouvaient prendre un emploi pendant la semaine de référence; ou ne pouvaient en prendre un en raison "d'une maladie ou d'une invalidité", "d'obligations personnelles ou familiales", ou "parce qu'elles avaient déjà un emploi".

2. On considère comme mises à pied seules les personnes qui s'attendent à réintégrer l'emploi qu'elles occupaient avant d'êt mises à pied.

Inactifs

Les inactifs constituent la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui n'avaient pas d'emploi mais n'étaient pas en chômage pendant la semaine de référence.

Taux de chômage

Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est le chômage de ce groupe exprimé en pourcentage de la population active du même groupe.

Taux d'activité

Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est la population active de ce groupe exprimée en pourcentage de la population du même groupe.

ANNEXE II

TABLEAUX

TABLEAU I

EVOLUTION DE LA POPULATION*DE 15-24 ANS ET DE 15 ANS ET PLUS, QUEBEC ET CANADA, 1966, 1971, 1975, 1976 ET 1977

Année	Québec			Canada		
	15-24 ans (en milliers)	15 ans et plus (en milliers)	15-24 ans/ 15 ans et plus	15-24 ans (en milliers)	15 ans et plus (en milliers)	15-24 ans/ 15 ans et plus
1966	1 032	3 781	27,3	3 259	13 089	24,9
1971	1 175	4 228	27,8	3 986	14 937	26,7
1975	1 257	4 565	27,5	4 351	16 470	26,4
1976	1 277	4 662	27,4	4 448	16 873	26,4
1977	1 288	4 748	27,1	4 522	17 250	26,2

* Population totale dont sont exclues les personnes non admissibles à la main-d'oeuvre, tels les Amérindiens des réserves, les membres des Forces armées, les pensionnaires d'institution.

Sources: Pour 1966, 1971 et 1975, les données proviennent de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, obtenues par CANSIM (Système canadien d'informatique socio-économique); pour 1966 et 1971, nous avons retranché les personnes de 14 ans, dont l'effectif est fourni par les recensements.

Pour 1976 et 1977: Statistique Canada, La population active, décembre 1976 et décembre 1977, 71-001.

TABLEAU II

LA POPULATION DE 15-24 ANS SELON L'AGE ET LE SEXE: PERSONNES AYANT UN EMPLOI, CHOMEURS, INACTIFS, TAUX D'ACTIVITE ET TAUX DE CHOMAGE, QUEBEC, 1977

(nombres en milliers, taux en %)

	Population active			Inactifs	Population	Taux d'activité	Taux de chômage
	Personnes ayant un emploi	Chômeurs	Total				
				15-16 ans			
Sexe masc.	26	6	32	102	134	23,8	20,0
Sexe fém.	17	4	21	107	128	16,2	18,2
Les deux sexes	43	10	53	210	263	20,1	19,3
				17-19 ans			
Sexe masc.	98	30	128	71	200	64,3	23,6
Sexe fém.	84	23	107	88	196	54,8	21,7
Les deux sexes	182	54	236	160	395	59,6	22,7
				15-19 ans			
Sexe masc.	124	37	160	174	334	48,0	22,9
Sexe fém.	101	27	128	196	324	39,5	21,1
Les deux sexes	225	64	288	370	628	43,8	22,1
				20-24 ans			
Sexe masc.	220	43	263	55	318	82,9	16,4
Sexe fém.	184	29	213	99	312	68,2	13,8
Les deux sexes	404	73	476	154	630	75,6	15,2
				15-24 ans			
Sexe masc.	343	80	423	229	652	65,0	18,9
Sexe fém.	285	56	341	295	636	53,6	16,5
Les deux sexes	628	136	764	524	1 288	59,4	17,8

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Sources: Statistique Canada, La population active, décembre 1977, 71-001 et données non publiées de l'enquête sur la population active, fournies par Statistique Canada.

TABLEAU III

LA POPULATION DE 15-24 ANS SELON LE SEXE ET LE STATUT A L'EGARD DE LA FREQUENTATION SCOLAIRE ET DE LA PARTICIPATION A L'ACTIVITE ECONOMIQUE, QUEBEC, AVRIL 1977

(nombres en milliers, taux en %)

	Etudiants			Population excluant les étudiants à temps plein	Population
	Etudiants à plein temps (1)	Etudiants à temps partiel (2)	Total (3)	(4)	(5)
			Sexe masculin		
Population ('000)	276	16	292	375	651
Population active (")	57	14	71	336	393
Personnes occupées (")	52	13	65	264	316
Chômeurs (")	4	...	6	73	77
Population inactive (")	220	...	222	38	258
Taux d'activité (%)	20,5	88,3	24,2	89,6	60,5
Taux de chômage (%)	7,4	...	7,8	21,7	19,6
			Sexe féminin		
Population ('000)	241	13	254	395	636
Population active (")	36	10	45	291	327
Personnes occupées (")	35	8	43	246	281
Chômeurs (")	...	...	...	45	46
Population inactive (")	206	...	209	103	309
Taux d'activité (%)	14,8	76,2	17,8	73,7	51,4
Taux de chômage (%)	...	...	...	15,5	14,1
			Les deux sexes		
Population ('000)	518	29	546	769	1 287
Population active (")	92	24	116	629	721
Personnes occupées (")	87	21	108	510	597
Chômeurs (")	5	...	8	118	123
Population inactive (")	425	5	430	141	566
Taux d'activité (%)	17,8	83,0	21,2	81,8	56,0
Taux de chômage (%)	5,8	...	6,9	18,8	17,1

... Estimation trop faible pour être publiée.

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Sources: Données non publiées de l'enquête sur la population active fournies par Statistique Canada, sauf la population totale (col. 1) qui provient de La population active, avril 1977, 71-001, et sauf la population excluant les étudiants (col. 4) qui a été calculée par l'OPDQ.

TABLEAU IV

LA POPULATION DE 15-24 ANS SELON LE SEXE ET LE STATUT A L'EGARD DE LA PARTICIPATION A L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET DE LA FREQUENTATION SCOLAIRE, CANADA, AVRIL 1977

(nombres en milliers)

	Sexe masculin	Sexe féminin	Les deux sexes
Population	2 276	2 231	4 507
Actifs	1 475	1 217	2 692
Occupés	1 241	1 046	2 287
Chômeurs	234	172	406
Non-étudiants	1 145	943	2 088
Occupés	937	795	1 732
Chômeurs	206	149	357
Etudiants	330	274	604
Occupés	304	251	555
Chômeurs	26	23	49
Inactifs	801	1 014	1 814
Etudiants	701	659	1 360
Non-étudiants	100	355	454
Etudiants	1 031	933	1 964
Inactifs	701	659	1 360
Actifs	330	274	604
Occupés	304	251	555
Chômeurs	26	23	49
Ni actifs ni étudiants	100	355	455

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

N.B. Il s'agit des étudiants à plein temps.

Sources: Statistique Canada, La population active, avril 1977, p. 14 et juin 1977, p. 65, 71-001. Le nombre d'étudiants actifs est une donnée non publiée qui nous a été fournie par Statistique Canada.

TABLEAU V

EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE SELON L'AGE ET LE SEXE, QUEBEC ET CANADA, 1966 A 1977

(nombres en milliers)

Année	Sexe masculin					Sexe féminin				
	14-19 ans	20-24 ans	14-24 ans	25 ans et plus	Part des jeunes dans l'ensemble (%)	14-19 ans	20-24 ans	14-24 ans	25 ans et plus	Part des jeunes dans l'ensemble (%)
					QUEBEC					
1966	123	203	326	1 167	21,8	112	139	251	373	40,2
1967	129	213	342	1 194	22,3	113	151	264	395	40,0
1968	128	216	345	1 209	22,2	107	160	266	407	39,5
1969	130	225	354	1 229	22,4	105	169	274	433	38,8
1970	131	228	359	1 248	22,3	103	169	272	448	37,8
1971	134	235	369	1 258	22,7	102	179	281	486	36,6
1972	140	238	378	1 267	23,0	105	179	284	496	36,4
1973	155	252	407	1 294	23,9	114	191	305	537	36,3
1974	164	265	429	1 321	24,5	121	193	314	554	36,2
1975	169	273	442	1 344	24,7	119	201	320	592	35,0
1975*	160	254	414	1 321	23,9	134	202	336	598	36,0
1976*	153	260	413	1 326	23,7	131	208	339	638	34,7
1977*	160	263	423	1 348	23,9	128	213	341	680	33,4
					CANADA					
1966	435	620	1 055	4 138	20,3	343	399	742	1 485	33,3
1967	460	657	1 177	4 212	21,0	357	433	790	1 576	33,4
1968	471	690	1 160	4 283	21,3	363	475	838	1 638	33,8
1969	470	731	1 201	4 359	21,6	369	509	878	1 724	33,7
1970	492	760	1 253	4 431	22,0	369	526	894	1 796	33,2
1971	509	795	1 304	4 496	22,5	386	558	944	1 887	33,3
1972	545	827	1 372	4 566	23,1	407	580	987	1 966	33,4
1973	597	864	1 461	4 666	23,8	444	614	1 058	2 094	33,6
1974	646	907	1 553	4 784	24,5	485	638	1 123	2 202	33,8
1975	658	940	1 599	4 900	24,6	489	677	1 167	2 348	33,2
1975*	631	884	1 515	4 848	23,8	529	697	1 226	2 471	33,2
1976*	616	915	1 531	4 918	23,7	531	722	1 253	2 605	32,5
1977*	637	940	1 577	5 017	23,9	531	755	1 286	2 736	32,0

* Enquête révisée sur la population active. La limite d'âge inférieure est fixée à 15 ans.

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Sources: Pour le Québec: Statistique Canada, La population active, 71-001, divers bulletins. Font exception les nombres de l'année 1975 (ancienne enquête) et pour la période 1966-1974, les nombres des groupes d'âges 14-19 ans et 20-24 ans qui ont été calculés à l'OPDQ, à partir de données mensuelles de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, obtenues par CANSIM.
Pour le Canada: Statistique Canada, La population active, 71-001, divers bulletins. Font exception les nombres de l'année 1975 (ancienne enquête) qui ont été calculés à l'OPDQ, à partir des données mensuelles sur la population active de Statistique Canada, obtenues par CANSIM.

TABLEAU VI

EVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITE SELON L'AGE ET LE SEXE, QUEBEC, 1966 A 1977

(taux en %)

Année	14-19 ans	20-24 ans	25-44 ans	45-64 ans	65 ans et plus	Tous âges	14-24 ans	25 ans et plus
				Sexe masculin				
1966	35,5	87,1	97,5	90,7	28,4	77,7	56,3	87,0
1967	36,3	86,2	97,3	91,5	26,4	77,8	56,8	87,0
1968	35,3	83,4	96,8	90,1	25,2	76,8	55,5	86,2
1969	35,0	83,6	96,4	90,2	23,4	76,4	55,3	85,8
1970	34,4	82,3	96,5	90,0	22,8	76,0	54,7	85,6
1971	34,9	83,0	96,6	90,0	18,3	75,7	55,2	85,0
1972	35,9	82,3	96,7	88,3	17,3	75,4	55,7	84,2
1973	39,1	85,4	97,2	88,0	18,1	76,5	58,8	84,5
1974	40,9	86,6	97,2	88,0	18,3	77,1	60,7	84,5
1975	41,9	85,6	96,8	87,5	17,2	76,9	61,2	84,0
1975*	48,0	84,4	95,1	86,2	18,2	77,7	65,2	82,7
1976*	45,6	84,0	94,8	84,0	13,7	76,3	64,0	81,2
1977*	48,0	82,9	94,4	83,5	13,8	76,3	65,0	80,8
				Sexe féminin				
1966	33,4	59,1	30,5	27,8	6,1	31,6	44,0	26,5
1967	32,9	61,4	31,6	28,8	7,5	32,5	44,8	27,5
1968	30,7	62,2	31,8	29,3	6,2	32,4	44,0	27,6
1969	29,7	63,8	34,6	28,5	6,0	33,2	44,3	28,7
1970	28,7	62,1	35,3	28,9	5,8	33,1	43,1	29,1
1971	28,0	64,6	37,8	30,9	5,1	34,6	43,8	30,9
1972	28,5	63,7	38,8	29,9	4,9	34,6	43,6	30,9
1973	30,4	66,8	41,6	31,2	5,2	36,6	46,1	32,8
1974	31,8	65,6	42,9	30,4	5,4	36,9	46,7	33,0
1975	31,2	66,3	45,5	31,0	5,2	38,0	46,8	34,4
1975*	41,4	67,2	45,9	32,5	4,9	40,0	53,8	35,0
1976*	40,3	67,6	48,5	33,4	4,0	41,0	53,6	36,4
1977*	39,5	68,2	51,0	33,9	5,0	42,1	53,6	37,9
				Les deux sexes				
1966	34,5	73,1	63,4	58,7	16,3	54,3	50,2	56,0
1967	34,7	73,8	63,9	59,5	16,2	54,9	50,9	56,5
1968	33,0	72,9	63,9	59,0	14,9	54,3	49,8	56,2
1969	32,3	73,8	65,2	58,7	13,9	54,5	50,0	56,5
1970	31,6	72,2	65,6	58,8	13,4	54,3	49,0	56,6
1971	31,5	73,8	66,8	59,8	11,0	54,9	49,7	57,1
1972	32,4	73,1	67,3	58,3	10,2	54,7	49,8	56,7
1973	34,9	76,1	69,0	58,8	11,1	56,2	52,6	57,7
1974	36,5	76,3	69,6	58,2	11,2	56,7	53,8	57,9
1975	36,7	76,3	70,9	58,4	10,4	57,2	54,2	58,4
1975*	44,7	75,8	70,4	58,5	10,6	58,5	59,6	58,0
1976*	43,0	75,9	71,6	57,8	8,1	58,3	58,9	58,0
1977*	43,8	75,6	72,6	57,9	8,7	58,8	59,4	58,6

* Enquête révisée sur la population active. La limite d'âge inférieure de celle-ci est fixée à 15 ans.

Sources: Statistique Canada, La population active, 71-001, divers bulletins. Font exception les taux de l'année 1975 (ancienne enquête) et pour la période 1966-1974, les taux des groupes d'âges 14-19 ans, 20-24 ans, 25-44 ans, 45-64 ans et 65 ans et plus, qui ont été calculés à l'OPDQ à partir des données mensuelles de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, obtenues par CANSIM.

TABLEAU VII

EVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITE SELON L'AGE ET LE SEXE, CANADA, 1966 A 1977

(taux en %)

Année	14-19 ans	20-24 ans	25-44 ans	45-64 ans	65 ans et plus	Tous âges	14-24 ans	25 ans et plus
				Sexe masculin				
1966	38,6	87,4	97,6	91,8	26,4	77,8	57,4	85,5
1967	39,4	86,0	97,3	91,7	24,7	77,5	57,8	85,2
1968	39,1	84,4	97,1	91,1	24,4	77,0	57,4	84,8
1969	37,9	84,2	96,9	91,1	23,6	76,6	57,0	84,7
1970	38,6	83,2	96,7	90,6	22,7	76,4	57,3	84,3
1971	39,0	83,4	96,7	90,0	20,0	76,1	57,7	83,8
1972	40,8	84,0	96,8	89,2	18,7	76,2	59,2	83,4
1973	43,7	85,3	96,8	88,9	18,3	76,8	61,4	83,3
1974	46,3	86,1	97,0	88,3	17,8	77,3	63,4	83,3
1975	46,6	85,5	96,8	87,9	17,4	77,2	63,7	83,0
1975*	54,7	84,9	95,6	87,0	18,5	78,4	69,0	81,9
1976*	52,7	85,1	95,7	85,7	16,0	77,7	68,2	81,2
1977*	54,0	85,1	95,6	85,5	15,5	77,7	69,1	80,9
				Sexe féminin				
1966	31,4	55,6	34,3	33,9	5,9	32,8	41,0	29,8
1967	31,6	56,6	35,7	35,0	5,9	33,8	41,7	30,9
1968	31,3	58,4	36,4	35,5	5,9	34,4	42,5	31,4
1969	31,1	59,3	38,5	35,5	5,5	35,2	42,9	32,3
1970	30,4	58,5	39,6	36,0	5,0	35,5	42,3	32,9
1971	31,1	59,9	40,9	36,7	5,1	36,5	43,4	33,7
1972	32,0	60,5	42,8	36,3	4,3	37,1	44,3	34,3
1973	34,2	62,5	44,5	37,8	4,4	38,7	46,4	35,7
1974	36,7	63,0	46,6	37,4	4,2	39,7	48,1	36,5
1975	36,5	64,4	49,4	37,2	4,4	40,9	48,7	37,8
1975*	47,4	66,9	52,3	39,4	4,8	44,2	56,9	39,8
1976*	47,0	67,3	53,7	41,1	4,1	45,0	56,9	40,9
1977*	46,6	68,8	55,4	41,5	4,2	45,9	57,5	41,9
				Les deux sexes				
1966	35,0	71,5	65,6	62,8	15,5	55,1	49,3	57,2
1967	35,5	71,3	66,3	63,2	14,7	55,5	49,8	57,6
1968	35,3	71,4	66,6	63,0	14,5	55,5	50,0	57,7
1969	34,6	71,8	67,6	63,0	13,8	55,8	50,1	58,0
1970	34,6	71,0	68,0	62,9	13,1	55,8	49,9	58,1
1971	35,1	71,8	68,7	62,9	11,9	56,1	50,7	58,3
1972	36,5	72,4	69,7	62,3	10,9	56,5	51,9	58,3
1973	39,1	74,0	70,6	62,9	10,6	57,5	54,1	59,0
1974	41,6	74,7	71,7	62,4	10,3	58,3	55,9	59,3
1975	41,7	75,2	73,1	62,0	10,1	58,8	56,4	59,8
1975*	51,1	75,9	74,1	62,7	10,8	61,1	63,0	60,4
1976*	49,9	76,9	74,7	62,9	9,3	61,1	62,6	60,5
1977*	50,4	77,0	75,5	63,1	9,1	61,5	63,3	60,9

* Enquête révisée sur la population active. La limite d'âge inférieure de celle-ci est fixée à 15 ans.

Sources: Statistique Canada, La population active, 71-001, divers bulletins. Font exception les taux de l'année 1975 (ancienne enquête), qui ont été calculés à l'OPDQ à partir des données mensuelles de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, obtenues par CANSIM.

TABLEAU VIII

TAUX D'ACTIVITE DES GROUPES 15-19 ANS, 15-24 ANS ET 15 ANS ET PLUS, QUEBEC ET CANADA, 1970-1974

(taux en %)

Année	15-19 ans			15-24 ans	15 ans et plus		
	Sexe masc.	Sexe fém.	Les deux sexes		Sexe masc.	Sexe fém.	Les deux sexes
QUEBEC							
1970	38,9	33,8	36,4	53,9	78,2	33,9	55,6
1971	39,6	33,1	36,4	54,3	77,8	35,4	56,2
1972	41,4	34,0	38,0	54,7	77,4	35,4	56,0
1973	44,8	36,6	40,6	57,8	78,5	37,4	57,5
1974	46,8	38,0	42,5	59,0	79,1	37,8	58,0
CANADA							
1970	43,3	34,9	39,2	54,1	78,2	36,2	56,9
1971	43,7	36,0	39,9	54,8	77,8	37,1	57,2
1972	46,3	37,4	41,9	56,1	77,9	37,8	57,5
1973	49,6	40,0	44,9	58,4	78,5	39,4	58,6
1974	52,6	42,5	47,6	60,4	79,0	40,4	59,4

N.B. Ces données proviennent de l'ancienne enquête sur la population active. Toutefois, les personnes de 14 ans ont été exclues et la population servant à la pondération a été corrigée en tenant compte des résultats du recensement de 1971.

Source: Données non publiées fournies par Statistique Canada.

TABLEAU IX

EVOLUTION DU NOMBRE DE CHOMEURS SELON L'AGE ET LE SEXE, QUEBEC ET CANADA, 1966 A 1977

(en milliers)

Année	Sexe masculin					Sexe féminin				
	14-19 ans	20-24 ans	14-24 ans	25 ans et plus	Part des jeunes dans l'ensemble (%)	14-19 ans	20-24 ans	14-24 ans	25 ans et plus	Part des jeunes dans l'ensemble (%)
					QUEBEC					
1966	14	13	28	53	34,6	8	..	12	7	63,2
1967	18	16	34	58	37,0	9	6	15	9	65,5
1968	21	22	44	74	37,3	10	8	17	10	63,0
1969	23	23	44	74	37,3	13	7	20	15	57,1
1970	28	30	58	83	41,1	16	10	26	17	61,9
1971	29	32	61	92	39,9	15	12	27	18	60,0
1972	27	34	61	87	41,2	16	14	29	23	54,7
1973	28	31	59	76	43,7	17	14	31	24	57,4
1974	28	33	61	76	44,5	15	15	30	24	55,6
1975	35	40	76	90	45,8	22	21	43	30	58,9
1975*	30	32	62	69	47,3	24	20	44	43	51,8
1976*	31	39	70	72	49,6	22	24	46	49	48,4
1977*	37	43	80	91	47,1	27	29	56	61	47,5
					CANADA					
1966	42	33	75	135	35,9	22	10	32	26	55,2
1967	50	40	90	155	36,6	26	14	40	30	57,1
1968	60	53	113	184	38,0	30	20	50	35	58,8
1969	58	55	113	175	39,2	33	19	52	42	53,3
1970	74	80	155	219	41,4	42	27	69	52	57,0
1971	83	90	173	235	42,4	48	34	83	62	57,6
1972	83	96	179	226	44,2	46	38	85	72	54,1
1973	77	86	163	197	45,3	48	40	87	73	54,4
1974	82	86	168	194	46,5	49	42	91	72	55,8
1975	106	119	225	258	46,6	65	55	121	102	54,0
1975*	97	93	190	206	47,9	77	64	140	160	46,5
1976*	101	103	204	208	49,6	80	71	152	173	46,8
1977*	116	120	236	246	49,1	89	89	178	202	46,8

* Enquête révisée sur la population active. La limite d'âge inférieure de celle-ci est établie à 15 ans.

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Sources: Pour le Québec: Statistique Canada, La population active, 71-001, divers bulletins. Font exception les taux de l'année 1975 (ancienne enquête) et pour la période 1966-1974, les taux des groupes d'âges 14-19 ans, 20-24 ans, 25-44 ans, 45-64 ans et 65 ans et plus, qui ont été calculés à l'OPDQ à partir des données mensuelles de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, obtenues par CANSIM.
Pour le Canada: Statistique Canada, La population active, 71-001, divers bulletins. Font exception les taux de l'année 1975 (ancienne enquête) et pour la période 1966-1974, les taux des groupes 45-64 ans et 65 ans et plus qui ont été calculés à l'OPDQ à partir des données mensuelles de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, obtenues par CANSIM.

TABLEAU X

EVOLUTION DU TAUX DE CHOMAGE SELON L'AGE ET LE SEXE, QUEBEC, 1966 A 1977

(taux en %)

Année	14-19 ans	20-24 ans	25-44 ans	45-64 ans	65 ans et plus	Tous âges	14-24 ans	25 ans et plus
				Sexe masculin				
1966	11,4	6,4	4,0	5,2	...	5,4	8,6	4,5
1967	14,0	7,5	4,5	5,2	...	6,0	9,9	4,9
1968	16,4	10,2	6,0	6,3	...	7,6	12,8	6,1
1969	17,7	10,2	5,9	6,7	...	7,8	13,0	6,3
1970	21,4	13,2	6,5	6,8	...	8,8	16,2	6,7
1971	21,6	13,6	7,2	7,5	...	9,4	16,5	7,3
1972	19,3	14,3	7,0	6,5	...	9,0	16,1	6,9
1973	18,1	12,3	6,0	5,6	...	7,9	14,5	5,9
1974	17,1	12,4	5,5	5,9	...	7,8	14,0	5,8
1975	20,7	14,7	6,3	7,2	...	9,3	17,2	6,7
1975*	18,7	12,6	5,1	5,2	...	7,5	15,0	5,2
1976*	20,0	15,0	5,7	5,1	...	8,1	16,9	5,4
1977*	22,9	16,4	7,1	6,3	...	9,6	18,9	6,7
				Sexe féminin				
1966	7,1	...	2,2	...	...	3,0	4,8	1,9
1967	8,0	4,0	2,1	...	...	3,5	5,7	2,3
1968	9,3	5,0	2,5	...	...	4,0	6,4	2,2
1969	12,4	4,1	3,4	3,9	...	5,0	7,3	3,5
1970	15,5	5,9	4,0	3,2	...	5,8	9,6	3,8
1971	14,7	6,7	4,0	3,5	...	5,9	9,6	3,7
1972	15,2	7,8	5,1	3,5	...	6,8	10,2	4,6
1973	14,9	7,3	5,0	3,3	...	6,4	10,2	4,5
1974	12,4	7,8	4,4	3,9	...	6,2	9,6	4,3
1975	18,5	10,4	5,1	5,3	...	8,0	13,4	5,1
1975*	17,9	9,9	7,7	6,2	...	9,1	13,1	7,1
1976*	17,1	11,6	8,2	6,7	...	9,7	13,7	7,6
1977*	21,1	13,8	9,9	7,7	...	11,5	16,5	9,0
				Les deux sexes				
1966	9,4	5,0	3,7	4,4	...	4,7	6,9	3,9
1967	11,2	6,0	3,9	4,6	...	5,3	8,1	4,2
1968	13,2	8,0	5,2	5,2	...	6,5	10,0	5,2
1969	15,0	7,9	5,3	5,9	...	6,9	10,5	5,5
1970	18,5	10,3	5,8	6,1	...	7,9	13,3	5,8
1971	18,6	10,6	6,2	6,4	...	8,3	13,5	6,3
1972	17,9	11,5	6,5	5,9	...	8,3	13,7	6,2
1973	16,7	10,2	5,6	5,1	...	7,4	12,6	5,4
1974	15,1	10,7	5,3	5,4	...	7,3	12,1	5,3
1975	19,4	12,9	6,0	6,7	...	8,8	15,3	6,3
1975*	18,4	11,2	5,9	5,5	...	8,1	14,0	5,8
1976*	18,7	13,5	6,5	5,6	...	8,7	15,5	6,1
1977*	22,1	15,2	8,1	6,7	...	10,3	17,8	7,5

... Estimation trop faible pour être publiée.

* Enquête révisée sur la population active. La limite d'âge inférieure de celle-ci est établie à 15 ans.

Sources: Statistique Canada, La population active, 71-001, divers bulletins. Font exception les taux de l'année 1975 (ancienne enquête) et pour la période 1966-1974, les taux des groupes d'âges 14-19 ans, 20-24 ans, 25-44 ans, 45-64 ans et 65 ans et plus, qui ont été calculés à l'OPDQ à partir des données mensuelles de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, obtenues par CANSIM.

TABLEAU XI

EVOLUTION DU TAUX DE CHOMAGE SELON L'AGE ET LE SEXE, CANADA, 1966 A 1977

(taux en %)

Année	14-19 ans	20-24 ans	25-44 ans	45-64 ans	65 ans et plus	Tous âges	14-24 ans	25 ans et plus
				Sexe masculin				
1966	9,7	5,3	2,9	3,6	4,5	4,0	7,1	3,3
1967	10,9	6,1	3,6	3,8	4,7	4,6	8,1	3,7
1968	12,7	7,7	4,2	4,3	4,7	5,5	9,7	4,3
1969	12,3	7,5	3,8	4,2	5,4	5,2	9,4	4,0
1970	15,0	10,5	5,0	5,0	4,3	6,6	12,4	4,9
1971	16,3	11,3	5,2	5,3	5,5	7,0	13,3	5,2
1972	15,2	11,6	5,0	4,9	3,6	6,8	13,0	4,9
1973	12,9	10,0	4,2	4,2	4,3	5,9	11,2	4,2
1974	12,7	9,5	4,1	3,9	4,4	5,7	10,8	4,1
1975	16,1	12,7	5,4	5,1	3,6	7,4	14,1	5,3
1975*	15,4	10,5	4,4	3,9	5,3	6,2	12,6	4,3
1976*	16,4	11,2	4,6	3,7	3,0	6,4	13,3	4,2
1977*	18,2	12,8	5,2	4,5		7,3	14,9	4,9
				Sexe féminin				
1966	6,4	2,5	1,9	1,5	...	2,6	4,3	1,8
1967	7,3	3,2	2,0	1,7	...	3,0	5,1	1,9
1968	8,3	4,2	2,3	2,1	...	3,4	6,0	2,1
1969	8,9	3,7	2,5	2,3	...	3,6	5,9	2,4
1970	11,4	5,1	3,1	2,6	...	4,5	7,7	2,9
1971	12,4	6,1	3,6	2,9	...	5,1	8,8	3,3
1972	11,3	6,6	4,1	3,2	...	5,3	8,6	3,7
1973	10,8	6,5	3,9	2,9	...	5,1	8,2	3,5
1974	10,1	6,6	3,8	2,6	...	4,9	8,1	3,3
1975	13,3	8,1	4,7	3,9	...	6,4	10,3	4,3
1975*	14,5	9,2	7,2	5,4	...	8,1	11,5	6,5
1976*	15,1	9,9	7,6	5,2	...	8,4	12,1	6,7
1977*	16,8	11,8	8,2	6,1		9,5	13,9	7,4
				Les deux sexes				
1966	8,2	4,2	2,6	3,1	4,0	3,6	6,0	2,8
1967	9,3	5,0	3,1	3,2	4,1	4,1	6,8	3,2
1968	10,8	6,3	3,7	3,7	4,1	4,8	8,2	3,7
1969	10,8	6,0	3,5	3,6	4,7	4,7	7,9	3,6
1970	13,6	8,3	4,4	4,3	3,9	5,9	10,4	4,4
1971	14,6	9,2	4,7	4,6	4,7	6,4	11,4	4,7
1972	13,6	9,5	4,8	4,4	3,3	6,3	11,1	4,6
1973	12,0	8,5	4,1	3,8	3,9	5,6	10,0	4,0
1974	11,5	8,3	4,0	3,5	3,4	5,4	9,6	3,8
1975	15,0	10,8	5,2	4,7	3,3	7,1	12,5	5,0
1975*	15,0	9,9	5,4	4,4	5,0	6,9	12,1	5,0
1976*	15,8	10,6	5,7	4,2	2,2	7,1	12,8	5,1
1977*	17,5	12,4	6,3	5,1	2,0	8,1	14,5	5,8

... Estimation trop faible pour être publiée.

* Enquête révisée sur la population active. La limite d'âge inférieure de celle-ci est établie à 15 ans.

Sources: Statistique Canada, La population active, 71-001, divers bulletins. Font exception les taux de l'année 1975 (ancienne enquête) et les taux des groupes 45-64 ans et 65 ans et plus, de la période de 1966-1974, qui ont été calculés à l'OPDQ à partir des données mensuelles de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, obtenues par CANSIM.

TABLEAU XII

LES ETUDIANTS* DESIRANT POURSUIVRE LEURS ETUDES A L'AUTOMNE ET LES ETUDIANTS "AUTRES" SELON LEURS CARACTERISTIQUES RELATIVES A L'ACTIVITE ECONOMIQUE, QUEBEC, MAI A SEPTEMBRE 1977

(nombres en milliers, taux en %)

	Population active			Population	Taux d'activité	Taux de chômage
	Personnes ayant un emploi	Chômeurs	Total			
Mai						
Etudiants persévérants	100	22	122	4[illegible]	27,0	18,0
Autres étudiants	27	7	34		38,0	21,4
Juin						
Etudiants persévérants	136	33	169	455	37,1	19,5
Autres étudiants	46	12	58	103	56,4	20,9
Juillet						
Etudiants persévérants	201	49	251	462	54,3	19,7
Autres étudiants	65	23	89	120	74,2	26,5
Août						
Etudiants persévérants	179	25	204	465	43,9	12,3
Autres étudiants	68	25	93	119	78,5	26,8
Septembre						
Etudiants persévérants	78	12	90	457	19,7	13,6
Autres étudiants	65	31	96	127	75,3	32,3

* Il s'agit de personnes âgées de 15 à 24 ans qui fréquentaient l'école à temps plein en mars. Les étudiants "persévérants" sont ceux désirant poursuivre leurs études à l'automne. Les étudiants "autres" sont ceux qui ne veulent pas retourner aux études à l'automne ou n'en sont pas certains.

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Sources: Statistique Canada, La population active, juin, juillet, août, et septembre 1977, 71-001.

TABLEAU XIII

REPARTITION DES CHOMEURS SELON LA DUREE DU CHOMAGE ET DUREE MOYENNE DE CHOMAGE, QUEBEC ET CANADA, 1977

	Nombre absolu de chômeurs (en milliers)	Durée moyenne de chômage* (en semaines)
QUEBEC		
Sexe masculin		
15-24 ans	80	14,3
25-44 ans	60	17,4
45 ans et plus	31	20,5
Total	170	16,5
Sexe féminin		
15-24 ans	56	14,3
25-44 ans	45	16,2
45 ans et plus	16	16,3
Total	118	15,3
Les deux sexes		
15-24 ans	136	14,3
25-44 ans	105	16,9
45 ans et plus	47	19,0
Total	288	16,0
CANADA		
15-24 ans		
n'ayant jamais travaillé	44	14,1
autres	370	13,0
Total	414	13,1

* N'ont pas été prises en compte dans le calcul de la durée moyenne les personnes qui, devant commencer à travailler dans quatre semaines ou moins, n'ont pas cherché du travail au cours des quatre dernières semaines, mais étaient prêtes à travailler durant la semaine de référence.

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Sources: Pour le Québec: données non publiées fournies par Statistique Canada, sauf pour les totaux qui, comme les données concernant l'ensemble du Canada, proviennent de La population active, décembre 1977, 71-001, tableau 74, p. 87.

TABLEAU XIV

PERSONNES AYANT UN EMPLOI, CHOMEURS, INACTIFS, TAUX D'ACTIVITE ET TAUX DE CHOMAGE, SELON LE SEXE, L'AGE ET L'ETAT MATRIMONIAL, QUEBEC, 1977

(nombres en milliers, taux en %)

SEXE MASCULIN

Groupe d'âges et état matrimonial	Population active			Inactifs	Population	Taux d'activité	Taux de chômage
	Personnes ayant un emploi	Chômeurs	Total				
15-19 ans							
célibataire	119	36	155	171	326	47,5	23,0
marié	4	...	5	...	7	69,0	...
autres	...	...	...	...	...	...	...
ensemble	124	37	160	174	334	48,0	22,9
20-24 ans							
célibataire	142	34	176	47	223	79,0	19,3
marié	76	9	85	7	92	92,3	10,4
autres	...	...	...	...	...	...	...
ensemble	220	43	263	54	317	82,9	16,4
15-24 ans							
célibataire	262	70	331	218	550	60,3	21,0
marié	80	10	90	9	100	90,6	11,0
autres	...	...	...	...	...	...	...
ensemble	343	80	423	228	651	65,0	18,9
25 ans et plus							
célibataire	135	20	154	56	210	73,4	12,7
marié	1 075	65	1 141	216	1 357	84,1	5,7
autres	47	6	53	48	101	52,2	10,4
ensemble	1 257	91	1 348	321	1 668	80,8	6,7
Tous âges							
célibataire	396	89	486	274	760	63,9	18,4
marié	1 156	75	1 231	226	1 457	84,5	6,1
autres	49	6	54	49	103	52,7	10,7
ensemble	1 601	170	1 771	549	2 320	76,3	9,6

Voir les notes à la fin du tableau.

TABLEAU XIV (suite)

SEXE FEMININ

Groupe d'âges et état matrimonial	Population active			Inactifs	Population	Taux d'activité	Taux de chômage
	Personnes ayant un emploi	Chômeurs	Total				
15-19 ans							
célibataire	92	24	115	186	301	38,2	20,5
marié	9	...	13	9	22	57,5	...
autres	...	...	...	...	...	...	...
ensemble	101	27	128	196	324	39,5	21,1
20-24 ans							
célibataire	100	16	116	35	151	76,6	13,8
marié	83	13	95	62	157	60,8	13,5
autres	...	...	...	...	4	...	...
ensemble	184	29	213	99	313	68,2	13,8
15-24 ans							
célibataire	191	40	231	222	453	51,1	17,2
marié	92	16	108	71	179	60,4	15,0
autres	...	...	...	...	5	...	...
ensemble	285	56	341	295	636	53,6	16,5
25 ans et plus							
célibataire	125	7	131	68	199	65,8	5,1
marié	425	49	474	817	1 291	36,7	10,3
autres	69	6	75	226	301	24,8	8,0
ensemble	619	61	680	1 112	1 792	37,9	9,0
Tous âges							
célibataire	316	46	362	290	652	55,6	12,8
marié	517	65	582	888	1 470	39,6	11,2
autres	70	6	77	229	306	25,1	8,4
ensemble	903	118	1 021	1 407	2 428	42,1	11,5

Voir les notes à la fin du tableau.

TABLEAU XIV (suite)

LES DEUX SEXES

Groupe d'âges et état matrimonial	Population active			Inactifs	Population	Taux d'activité	Taux de chômage
	Personnes ayant un emploi	Chômeurs	Total				
15-19 ans							
célibataire	211	59	270	357	627	43,1	21,9
marié	13	4	18	12	29	60,4	25,0
autres	...	...	...	...	...	...	...
ensemble	225	64	288	370	658	43,8	22,1
20-24 ans							
célibataire	242	50	292	82	375	78,0	17,1
marié	159	22	180	69	249	72,4	12,0
autres	...	...	...	...	6	...	...
ensemble	404	73	476	154	630	75,6	15,2
15-24 ans							
célibataire	453	109	562	440	1 002	56,1	19,4
marié	172	26	198	80	278	71,2	13,2
autres	...	...	4	...	7	53,4	...
ensemble	628	136	764	523	1 288	59,4	17,8
25 ans et plus							
célibataire	259	26	285	124	409	69,7	9,2
marié	1 501	114	1 615	1 034	2 648	61,0	7,1
autres	116	12	128	275	402	31,7	9,0
ensemble	1 876	152	2 028	1 432	3 460	58,6	7,5
Tous âges							
célibataire	712	136	848	564	1 411	60,1	16,0
marié	1 673	140	1 813	1 114	2 927	61,9	7,7
autres	119	12	131	278	410	32,1	9,4
ensemble	2 504	288	2 792	1 956	4 748	58,8	10,3

... Estimation trop faible pour être publiée.

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Source: Données non publiées de l'enquête sur la population active, fournies par Statistique Canada.

TABLEAU XV

PERSONNES AYANT UN EMPLOI, CHOMEURS, INACTIFS, TAUX D'ACTIVITE ET TAUX DE CHOMAGE, SELON L'AGE ET LE NIVEAU DE SCOLARITE, QUEBEC, 1977

(nombres en milliers, taux en %)

Groupe d'âges et niveau de scolarité	Population active			Inactifs	Population	Taux d'activité	Taux de chômage
	Personnes ayant un emploi	Chômeurs	Total				
15-24 ans							
0-8 années	32	11	43	49	92	47,0	25,7
Etudes secondaires partielles ou complètes	400	93	493	361	854	57,7	18,9
Etudes postsecondaires partielles	91	18	109	73	181	60,0	16,5
Etudes postsecondaires complètes	87	12	98	34	133	74,2	12,0
Diplôme universitaire	19	...	21	6	27	76,6	...
Ensemble	628	136	764	523	1 288	59,4	17,8
25 ans et plus							
0-8 années	547	57	605	782	1 386	43,6	9,5
Etudes secondaires partielles ou complètes	770	65	834	484	1 319	63,3	7,8
Etudes postsecondaires partielles	112	8	120	44	164	73,2	6,9
Etudes postsecondaires complètes	237	14	250	87	337	74,3	5,5
Diplôme universitaire	210	8	218	36	254	85,9	3,6
Ensemble	1 876	152	2 028	1 432	3 460	58,6	7,5
Tous âges							
0-8 années	580	68	648	830	1 478	43,8	10,6
Etudes secondaires partielles ou complètes	1 170	158	1 327	846	2 173	61,1	11,9
Etudes postsecondaires partielles	203	26	229	116	345	66,3	11,4
Etudes postsecondaires complètes	323	26	349	121	470	74,3	7,3
Diplôme universitaire	229	10	239	42	282	85,0	4,3
Ensemble	2 504	288	2 792	1 956	4 748	58,8	10,3

... Estimation trop faible pour être publiée.

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Source: Données non publiées de l'enquête sur la population active, fournies par Statistique Canada.

TABLEAU XVI

ETUDIANTS DE 15-24 ANS: PERSONNES AYANT UN EMPLOI, CHOMEURS, INACTIFS, TAUX D'ACTIVITE ET TAUX DE CHOMAGE, PAR CATEGORIE D'ETUDIANTS (A PLEIN TEMPS ET A TEMPS PARTIEL), QUEBEC, A CHAQUE MOIS, DE JANVIER A DECEMBRE 1977

(nombres en milliers, taux en %)

Mois	Population active			Inactifs	Population	Taux d'activité	Taux de chômage
	Personnes ayant un emploi	Chômeurs	Total				
			Etudiants à plein temps				
Janvier	77	6	82	415	497	16,5	7,0
Février	79	6	85	418	502	16,8	7,1
Mars	88	8	95	421	516	18,4	7,9
Avril	87	5	92	425	518	17,8	5,8
Mai	83	5	87	358	445	19,6	5,3
Juin	61	...	64	296	360	17,8	...
Juillet	6	...	6	15	21	30,0	...
Août	...	...	...	8	10	...	...
Septembre	73	9	82	388	470	17,5	10,8
Octobre	76	7	82	411	494	16,7	8,1
Novembre	75	9	83	413	497	16,8	10,4
Décembre	79	6	85	417	502	16,9	7,0
			Etudiants à temps partiel				
Janvier	21	...	24	...	27	90,2	...
Février	27	5	33	5	38	86,0	16,5
Mars	24	...	27	4	31	87,5	...
Avril	21	...	24	5	29	83,0	...
Mai	16	...	18	4	23	80,9	...
Juin	11	4	15	5	20	72,9	23,9
Juillet	6	...	8	5	13	61,5	...
Août	...	...	...	...	...	...	...
Septembre	22	...	24	...	27	87,8	...
Octobre	28	6	34	...	36	93,4	17,1
Novembre	27	7	34	...	36	93,9	19,5
Décembre	22	...	26	...	28	90,3	...
			Tous les étudiants				
Janvier	98	8	106	418	524	20,3	7,7
Février	106	11	117	423	540	21,7	9,7
Mars	112	11	122	425	547	22,3	8,7
Avril	108	8	116	430	546	21,2	6,9
Mai	98	7	105	362	468	22,5	6,6
Juin	72	6	79	301	380	20,7	7,9
Juillet	13	...	14	20	34	42,1	...
Août	...	...	...	10	13	...	...
Septembre	96	11	106	391	497	21,4	10,1
Octobre	104	13	116	414	530	21,9	10,8
Novembre	102	15	118	416	533	22,1	13,0
Décembre	101	9	110	420	530	20,8	8,3

... Estimation trop faible pour être publiée.

En raison de l'arrondissement, certains totaux diffèrent de la somme des parties.

Source: Données non publiées de l'enquête sur la population active, fournies par Statistique Canada.